



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ECONOMIA

EL MERCADO LABORAL EN AMERICA DEL NORTE:
ESCENARIOS DE SU DESARROLLO EN EL SIGLO XXI

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN ECONOMIA

PRESENTA:
ARQUIMEDES PEREZ HERRERA

ASESOR:
CLEMENTE RUIZ DURAN



CIUDAD UNIVERSITARIA,

2004



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MEXICO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

**ING. LEOPOLDO SILVA GUTIÉRREZ.
DIRECTOR GENERAL DE LA
ADMINISTRACIÓN ESCOLAR.
P R E S E N T E.-**

Me permito informar a Usted, que de acuerdo a los Artículos 19 y 20, Capítulo IV del Reglamento General de Exámenes, he leído en calidad de Sinodal, el trabajo de tesis que como prueba escrita presenta el (la) sustentante **C. ARQUÍMEDES PÉREZ HERRERA**, bajo el siguiente título: **"EL MERCADO LABORAL EN AMÉRICA DEL NORTE: ESCENARIOS DE SU DESARROLLO EN EL SIGLO XXI"** en tal virtud, considero que dicho trabajo reúne los requisitos para su réplica en examen profesional.

Atentamente

DR. CLEMENTE RUÍZ DURÁN.



SECRETARÍA NACIONAL
DE EDUCACIÓN
PÚBLICA

**ING. LEOPOLDO SILVA GUTIÉRREZ.
DIRECTOR GENERAL DE LA
ADMINISTRACIÓN ESCOLAR.
P R E S E N T E.-**

Me permito informar a Usted, que de acuerdo a los Artículos 19 y 20, Capítulo IV del Reglamento General de Exámenes, he leído en calidad de Sinodal, el trabajo de tesis que como prueba escrita presenta el (la) sustentante **C. ARQUÍMEDES PÉREZ HERRERA**, bajo el siguiente título: **"EL MERCADO LABORAL EN AMÉRICA DEL NORTE: ESCENARIOS DE SU DESARROLLO EN EL SIGLO XXI"** en tal virtud, considero que dicho trabajo reúne los requisitos para su réplica en examen profesional.

Atentamente

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Josefina'.

MTRA. JOSEFINA VALENZUELA CERVANTES.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO



ING. LEOPOLDO SILVA GUTIÉRREZ.
DIRECTOR GENERAL DE LA
ADMINISTRACIÓN ESCOLAR.
P R E S E N T E.-

Me permito informar a Usted, que de acuerdo a los Artículos 19 y 20, Capítulo IV del Reglamento General de Exámenes, he leído en calidad de Sinodal, el trabajo de tesis que como prueba escrita presenta el (la) sustentante **C. ARQUÍMIDES PÉREZ HERRERA**, bajo el siguiente título: "**EL MERCADO LABORAL EN AMÉRICA DEL NORTE: ESCENARIOS DE SU DESARROLLO EN EL SIGLO XXI**" en tal virtud, considero que dicho trabajo reúne los requisitos para su réplica en examen profesional.

Atentamente

MTRO. JAVIER CABRERA ADAME.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

**ING. LEOPOLDO SILVA GUTIÉRREZ.
DIRECTOR GENERAL DE LA
ADMINISTRACIÓN ESCOLAR.
P R E S E N T E.-**

Me permito informar a Usted, que de acuerdo a los Artículos 19 y 20, Capítulo IV del Reglamento General de Exámenes, he leído en calidad de Sinodal, el trabajo de tesis que como prueba escrita presenta el (la) sustentante **C. ARQUÍMEDES PÉREZ HERRERA**, bajo el siguiente título: **"EL MERCADO LABORAL EN AMÉRICA DEL NORTE: ESCENARIOS DE SU DESARROLLO EN EL SIGLO XXI"** en tal virtud, considero que dicho trabajo reúne los requisitos para su réplica en examen profesional.

Atentamente

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rosa María García Torres'.

LIC. ROSA MARÍA GARCÍA TORRES.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO



**ING. LEOPOLDO SILVA GUTIÉRREZ.
DIRECTOR GENERAL DE LA
ADMINISTRACIÓN ESCOLAR.
P R E S E N T E.-**

Me permito informar a Usted, que de acuerdo a los Artículos 19 y 20, Capítulo IV del Reglamento General de Exámenes, he leído en calidad de Sinodal, el trabajo de tesis que como prueba escrita presenta el (la) sustentante **C. ARQUÍMEDES PÉREZ HERRERA**, bajo el siguiente título: **"EL MERCADO LABORAL EN AMÉRICA DEL NORTE: ESCENARIOS DE SU DESARROLLO EN EL SIGLO XXI"** en tal virtud, considero que dicho trabajo reúne los requisitos para su réplica en examen profesional.

A t e n t a m e n t e

LIC. ESTEBAN GONZÁLEZ HERRERA.

A mi familia, toda

Agradecimientos

El desarrollo personal es producto del esfuerzo y la disciplina enfocados a alcanzar las metas que uno se ha propuesto. Sin embargo, mi trabajo individual se ha fortalecido con la ayuda y la orientación que me han proporcionado personas que han jugado un papel trascendente en mi vida.

A mi mamá, mi más grande inspiración, que me da fuerza para salir adelante en los momentos más adversos. A mi papá que siempre me inculcó, con el ejemplo, el hábito de la lectura y del estudio, pues si algo había en mi casa eran libros, muchos libros.

A mi abuelito Ricardo, por todo el cariño que me ha dado desde que tengo uso de razón y por ser mi más vivo ejemplo de prudencia y disciplina.

Al Dr. Clemente Ruiz Durán por haber asesorado este trabajo de tesis y por haberme involucrado en su investigación, pero sobre todo agradezco que me haya recibido infinidad de veces en su cubículo a las 7:30 AM, durante el tiempo que duró este trabajo. Siempre reconoceré que fue en una de sus clases cuando empecé a sentirme economista.

Al Dr. Gerardo Fujii Gambero por sus comentarios y sugerencias; y por haberme invitado a participar como conferencista sobre migración en el seminario de economía laboral impartido a funcionarios de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Sin duda, este fue mi debut como conferencista y ahí descubrí algo que no sabía, no sabía que me iba a gustar dar conferencias.

A Alejandro Sánchez Tello y a Luis Ángeles, mi más fuerte reconocimiento, por su amistad y por todo el apoyo que me han brindado, además de la experiencia que he obtenido al trabajar con ellos.

Al Dr. Enrique Ku Herrera, por haberme invitado a participar en su equipo para apoyar su causa, que también es la mía, la justicia social.

Al Dr. José de Jesús Herrera Medrano, por haberme brindado la oportunidad de acercarme a su consultoría en la etapa inicial de mi desarrollo profesional.

A Josefina Valenzuela, Rosa María García, Javier Cabrera y a Esteban González por haber destinado parte de su valiosísimo tiempo para leer esta tesis y aportarme sus comentarios sobre la misma.

Y a todos aquellos que sin nombrar se saben en mi mente.

Arquímedes Pérez Herrera

Ciudad Universitaria, 2004

Índice

Justificación de la investigación.....	1
Hipótesis.....	1
Objetivo general.....	2
Objetivo particular.....	2
Introducción.....	3

Capítulo1. De los mercados laborales nacionales a los mercados laborales integrados.....6

1.1 Una reflexión sobre el empleo en el mundo.....	6
1.2 Tendencias regionales.....	9
1.3 Consideraciones para la recuperación del empleo en el mundo.....	13
1.4 Algunas hipótesis sobre la situación actual de desempleo.....	14
1.4.1 Modelo neoclásico.....	14
1.4.2 Modelo keynesiano	17
1.5 El trabajo informal.....	23
1.6 Segmentación de los mercados laborales.....	26
1.7 Teoría de los mercados laborales segmentados.....	29
1.8 Migración.....	30
1.9 Repercusión de la migración en los mercados de trabajo.....	35
1.10 Asimilación laboral.....	40
1.11 Conclusiones.....	42

Capítulo2. El mercado de trabajo en América del Norte.....44

2.1 Características del mercado de trabajo.....	44
2.2 Incremento de la fuerza de trabajo y envejecimiento de la población en América del Norte.....	49
2.2.1 La fuerza de trabajo en América del Norte.....	54

2.3 Comportamiento del empleo a partir del TLCAN.....	55
2.3.1 Canadá.....	55
2.2.2 México.....	56
2.2.3 Estados Unidos.....	59
2.3 Empleo y nivel educativo.....	61
2.4 Migración	64
2.5 Efectos de la inmigración	69
2.6 Empleo y remuneraciones en América del Norte.....	71
2.6.1 Empleo y remuneraciones en Canadá	71
2.6.2 Empleo y remuneraciones en Estados Unidos	75
2.6.3 Empleo y remuneraciones en México.....	78
2.7 Evolución de la productividad laboral.....	82
2.8 Desempleo en América del Norte.....	85
2.9 Conclusiones.....	90

Capítulo 3. Revisión del marco legal laboral de los países de América del Norte.....93

3.1 Hacia la integración de los mercados laborales en América del Norte.....	93
3.2 Regulación laboral y procesos de integración regional.....	96
3.3 Instituciones que regulan el mercado laboral en América del Norte dentro del marco del TLCAN.....	100
3.4 Estandarización del mercado laboral en América del Norte.....	105
3.4.1 Las tendencias de los estándares laborales en América del Norte.....	110
3.4.2 Alternativa para mejorar los estándares laborales.....	114
3.5 Marco legal del mercado laboral en América del Norte.....	115
3.5.1 Relaciones laborales en América del Norte.....	116
• Relaciones laborales en México	117
• Relaciones laborales en Estados Unidos.....	120
• Relaciones laborales en Canadá.....	121

3.5.2 Los fundamentos constitucionales de la legislación laboral	
en América del Norte.....	122
• Fundamentos constitucionales en México.....	124
• Fundamentos constitucionales en Estados Unidos.....	124
• Fundamentos constitucionales en Canadá.....	125
3.5.3 Jurisdicción laboral en América del Norte.....	125
• Jurisdicción laboral en México.....	126
• Jurisdicción laboral en Estados Unidos.....	129
• Jurisdicción laboral en Canadá.....	130
3.6 Conclusiones.....	131

Capítulo 4. Escenarios y conclusiones.....134

4.1 Algunas tendencias del mercado laboral en América del Norte.....	135
4.2 Estudio prospectivo del mercado laboral en el mundo.....	136
4.3 Convergencia demográfica en los países de América del Norte.....	130
4.4 Escenarios futuros de las tendencias demográficas.....	151
4.5 Escenarios futuros del mercado laboral en América del Norte.....	153
4.6 Conclusiones.....	155

Bibliografía.....159

Justificación de la investigación

Lo que me motivó a realizar una tesis sobre el mercado laboral en América del Norte fue el fenómeno migratorio que existe entre México y Estados Unidos. Ante esta situación, sentí la necesidad de aportar desde la academia una opinión que invite a construir un acuerdo laboral sólido en beneficio nuestros paisanos que migran buscando mejores oportunidades para los suyos.

Por otro lado, es un hecho que México y Canadá se encuentran geográficamente junto a la economía más grande del mundo y las asimetrías continuarán por varios lustros, aunque supongamos que ambas economías crecerán a tasas de crecimiento muy elevadas en los próximos años. Por esta razón, es indispensable revisar el mercado laboral en América del Norte e incluir el tema migratorio en la discusión, con el objeto de que todas las partes se beneficien.

En general, creo que el tema de los mercados laborales es imprescindible en cualquier economía, pues quien tiene un empleo eleva su autoestima ante la propia familia y su comunidad; puede alimentar a los suyos; puede cuidar de la salud familiar; puede educar a sus hijos; puede divertirse sanamente: En suma, empleo es ingreso; y el ingreso es la capacidad para cumplir con la familia, con la sociedad y con México.

Hipótesis

Para poder lograr avances en la integración laboral de los países de América del Norte durante el siglo XXI, será necesario crear los estándares laborales necesarios para poder promover el mercado laboral en la región.

Objetivo general

Describir las características del mercado laboral en América del Norte, revisar el marco legal que rige las leyes laborales de cada uno de los tres países de América del Norte y revisar las tendencias de los estándares laborales en América del Norte.

Por otro lado, se hace notar que en este preciso momento la integración del mercado laboral en América del Norte es una realidad, debido a factores como la vecindad geográfica que hace inevitable la generación de flujos migratorios; y al dinamismo de la economía norteamericana. Actualmente 25 millones de mexicanos cuentan con residencia en los Estados Unidos de los cuales 11 se encuentran trabajando, esta cifra no incluye el número de trabajadores ilegales.

Objetivo particular

Destacar que lo que se necesita, para integrar de manera legal los mercados laborales en América del Norte, es un procedimiento institucional que permita estandarizar y armonizar criterios para lograr un Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte de alcance.

Introducción

La generación de empleos depende directamente del crecimiento económico y la inversión. Desde este enfoque México ha enfrentado una situación adversa desde hace dos décadas. Por esta razón, el objetivo nacional de política económica debe ser que la economía mexicana crezca y ofrezca empleos suficientes a la población.

En México, la demanda de empleo fluctúa entre 1.2 y dos millones por año. El requerimiento sería de 1.2 millones si sólo se pretendiera absorber a la nueva fuerza de trabajo, manteniendo en sus niveles actuales la tasa de desempleo abierto. Por otro lado, la demanda sería de 2.0 millones si se buscara abatir gradualmente el subempleo, en un plazo de diez años. Por lo tanto, es claro que, a medida que las metas se vuelven más ambiciosas, los requerimientos de crecimiento e inversión se tornarían más exigentes.

Sin embargo, México no ha podido obtener las tasas de crecimiento necesarias para poder absorber a la nueva fuerza de trabajo. Ante este escenario, la nueva fuerza de trabajo se ve obligada a subemplearse y en el caso más extremo, a quedar desempleada. Por esta razón, varios mexicanos ven atractiva la idea de migrar hacia Estados Unidos en busca de nuevas oportunidades. Es importante destacar que esta situación es una realidad y sería irresponsable pasarla por alto o darle poca importancia a este fenómeno.

Por lo tanto, es necesario plantear mecanismos institucionales de alcance que incluyan el tema migratorio, pues el Acuerdo de Cooperación Laboral firmado por México, Estados Unidos y Canadá no incluye este tema. No cabe duda de que la creación de un mecanismo institucional que incluya el tema migratorio sería el inicio de un instrumento

que permitiría disminuir la presión laboral en México en el corto plazo y a la vez, disminuiría el flujo de ilegales hacia Estados Unidos, protegiendo los derechos de los trabajadores.

La migración mexicana hacia el vecino país debe constituir un asunto estratégico de la agenda bilateral. Se trata de un fenómeno complejo, con una prolongada tradición histórica. Aunque con cambios en su intensidad y modalidades, este fenómeno ha sido una constante en la relación entre ambos países desde mediados del siglo pasado.

En las últimas décadas, la migración, en particular la de carácter no documentado, ha sobresalido como uno de los asuntos más difíciles, preocupantes y conflictivos de la agenda bilateral. De hecho, si en algún aspecto específico de las relaciones entre México y Estados Unidos se requiere cooperación, mesura, entendimiento de fondo y visión de largo plazo, es precisamente respecto al fenómeno migratorio.

La inclusión del tema migratorio implica hacer un esfuerzo por homogeneizar los estándares laborales en América del Norte, pues se requiere que los países jueguen con las mismas reglas, minimizando las presiones que permiten que la productividad crezca mientras caen las condiciones de vida.

En general, lo que se busca es que se incluya el tema migratorio en el Acuerdo de Cooperación Laboral para comenzar a regular la migración ilegal hacia Estados Unidos, que sin duda seguirá existiendo debido a circunstancias históricas. En esencia, el Acuerdo de Cooperación Laboral debe incluir los temas de migración y estandarización laboral para dejar de ser un acuerdo de bajo perfil y convertirse así en un instrumento regional que permita proponer escenarios laborales favorables para los tres países de América del Norte.

En el primer capítulo se aborda el tema del empleo desde una perspectiva general e internacional, con el objeto de destacar que el empleo y la migración son fenómenos que

han venido dándose a lo largo de las últimas décadas. En el desarrollo de este capítulo se expone que la insuficiencia de la demanda agregada genera poco empleo y propiciando que los trabajadores migren en busca de mejores oportunidades. En este capítulo se describe, de manera sencilla, un modelo en el que se señalan los efectos positivos que causan los inmigrantes que llegan a un país en busca de trabajo.

En el segundo capítulo se describen las características de cada uno de los tres países de América del Norte (México, Estados Unidos y Canadá) con el objeto de revisar situaciones como el incremento de la fuerza de trabajo, el envejecimiento de la población en América del Norte y el comportamiento del empleo a partir del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). También se estudian fenómenos como la relación entre empleo y nivel educativo, la migración y sus efectos y las remuneraciones en América del Norte.

En el tercer capítulo se sugiere que para que pueda existir la integración de un mercado laboral en América del Norte es necesario estandarizar criterios para permitir que los países jueguen con las mismas reglas, minimizando las presiones tendientes a permitir que la productividad crezca mientras caen las condiciones de vida. Por otro lado también se hace una revisión muy general de la legislación laboral de los tres países de América del Norte, pues la legislación es la que establece las bases para la libre competencia, creando condiciones estándar dentro de las cuales deben operar todos los competidores.

En el cuarto y último capítulo se destaca que la inclusión del tema migratorio en el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte son evidentes ya que auxilian en la solución de los problemas de déficit de mano de obra y ayudan a aligerar la carga de trabajo de la población trabajadora en Canadá y Estados Unidos. En este contexto se sugieren algunos escenarios futuros del mercado laboral en América del Norte.

De los mercados laborales nacionales a los mercados laborales integrados

1.1 Una reflexión sobre el empleo en el mundo

La presente investigación se inspira en el creciente interés mundial por el problema del desempleo, que en la mayoría de los países viene aumentando sin cesar desde hace más de dos décadas. Esto se confirma al observar que entre 2000 y 2003 la desaceleración de la actividad económica ha producido un empeoramiento de la situación del empleo en el mundo. Con dudosas perspectivas de recuperación económica, es poco probable que las tendencias de empleo se inviertan en 2004.¹

La OIT calcula que el número de personas desempleadas aumentó en 20 millones desde principios de 2001, situándose en 180 millones a finales de 2003. El aumento fue más grave entre las mujeres, que tienden a trabajar en sectores particularmente vulnerables a las crisis económicas. Además, un creciente número de jóvenes en edad de pasar a formar parte de la Población Económicamente Activa no pudieron encontrar trabajo, lo que disparó la tasa de desempleo entre los jóvenes, que había disminuido a finales de la década de los noventa.

¹ OIT, Tendencias mundiales del empleo, Ginebra 2003

El desempleo empezó a crecer poco después de la irrupción de las tecnologías de la información y de la comunicación, TIC, en la primavera de 2001, coincidiendo con una desaceleración de la actividad económica. Esto llevó a una drástica disminución del empleo en el sector TIC en todo el mundo. Las consecuencias de los ataques del 11 de septiembre en Nueva York y Washington DC, aumentaron los efectos del cambio desfavorable de la coyuntura económica. Las industrias del viaje y el turismo se vieron seriamente afectadas, con una pérdida de empleo en todo el mundo estimada en 10.5 millones de puestos de trabajo.²

Cuadro 1.1**Tasas de desempleo por región, 2000-2002**

Regiones	2000	2001	2002
Asia y el Pacífico	3.8	4.1	4.2
Asia Oriental	3.2	3.6	4.0
Asia Sudoriental	6.0	6.8	6.5
Asia Meridional	3.4	3.5	3.4
Países industrializados	6.1	6.4	6.9
América Latina y el Caribe	9.7	9.6	9.9
Oriente Medio y África del Norte	17.9	18.9	18.0
África Subsahariana	13.7	14.0	14.4
Economías en transición	13.5	12.6	13.5

Fuente: Estimaciones y previsiones basadas en datos de la OIT utilizando el método desarrollado por Berger y Harasty (2002); para países industrializados, OCDE (2002), para economías en transición, UNECE (2002).

² Consejo Mundial de Viajes y Turismo, 2002

Mientras, el crecimiento más lento de las naciones industrializadas se traducía en pérdidas de empleo en las industrias orientadas a la exportación de los países en desarrollo. Los sectores más afectados fueron aquellos con mayor densidad de mano de obra, como la industria del vestido. Esta caída del empleo tuvo un mayor impacto en las mujeres, que en mayor medida suelen trabajar en las industrias con alta densidad de mano de obra orientadas a la exportación.

Cuadro 1.2

Crecimiento económico, variación porcentual anual

	2000	2001	Previsiones particulares (Septiembre 2002)	
			2002	2003
Producción mundial	4.7	2.2	2.8	3.7
Economías en transición	6.6	5.0	3.9	4.5
Europa Central y Oriental	3.8	3.0	2.7	3.8
CEI y Mongolia	8.4	6.3	4.6	4.9
Federación Rusa	9.0	5.0	4.4	4.9
Países en desarrollo	5.7	3.9	4.2	5.2
África	3.0	3.5	3.1	4.2
Asia en desarrollo	6.7	5.6	6.1	6.3
América Latina y el Caribe	4.0	0.6	-0.6	3.0
Oriente Medio y Turquía	6.1	1.5	3.6	4.7
China	8.0	7.3	7.5	7.2
India	5.4	4.1	5.0	5.7
Países industrializados	3.8	0.8	1.7	2.5

Fuente: FMI, 2002

Además el debilitamiento de la confianza entre los inversores reveló drásticamente la fragilidad financiera de los países en algunas regiones, con las consecuentes crisis que

dejaron a muchas personas sin trabajo. En Argentina, por ejemplo, el desempleo se disparó a más de 20 por ciento en 2002, provocando una reacción en cadena en los países vecinos.

Los conflictos armados y el incremento de la violencia de los últimos dos años también han contribuido al aumento del desempleo y de la pobreza en países tan alejados entre sí como Colombia, y Nepal. En Oriente Medio, la falta de empleos aumentó vertiginosamente en la Ribera Occidental y la Faja de Gaza, mientras en Israel continuaba la recesión.

En 2002 el Producto Nacional Bruto global creció en promedio 2.8 por ciento, un aumento de sólo medio punto porcentual en comparación con 2001. El discreto crecimiento registrado en Estados Unidos, el ritmo lento de recuperación de la Unión Europea (UE) y la recesión en Japón están frenando cualquier posible recuperación del mundo en desarrollo.

Por lo tanto, dada la fragilidad de la recuperación de los países industrializados, resulta poco viable que las exportaciones puedan constituirse en fuerza matiz del crecimiento del mundo en desarrollo para el 2005. Ante ello, en los países con una amplia participación de la fuerza de trabajo en las actividades de exportación, es poco probable que la situación mejore a corto plazo.³

1.2 Tendencias regionales

América Latina y el Caribe fue el área más afectada por la desaceleración de la actividad económica mundial en 2001, pues el crecimiento cayó 0.6 por ciento y se previó una disminución similar para 2002. El desempleo aumentó, alcanzado en este último año una

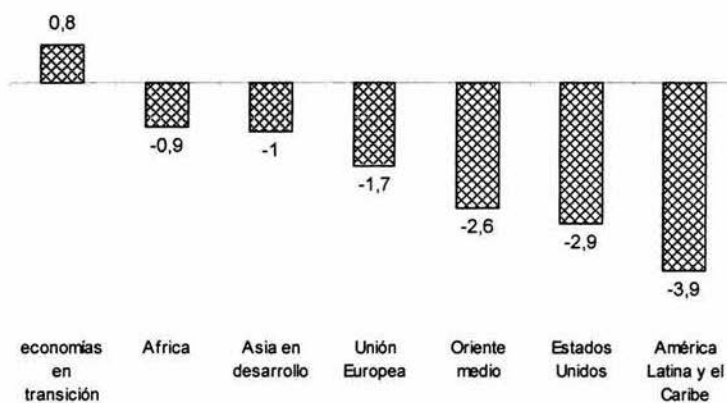
³ Ídem. pág. 2

tasa de crecimiento de cerca de 10 por ciento, a pesar de que el número de personas que se

incorporaba a la fuerza de trabajo era menor.

Grafica 1.1

Desaceleración de la actividad económica mundial



Fuente: OIT, Global Employment Trends, 2003

Uno de los principales desafíos que enfrenta América Latina y al Caribe es el desempleo entre los jóvenes, es decir, a las personas entre 12 y 29 años; ya que afectó a 16 por ciento de ellos en 2001, un aumento con respecto al 12 por ciento de 1997. Además, casi todos los empleos para jóvenes los genera la economía informal.⁴

⁴ Ídem, pág. 4

Asia sufrió la mayor parte de la recesión que afectó a la industria de las tecnologías de la información y de la comunicación y que recortó las exportaciones a los países industrializados. El cambio desfavorable de la coyuntura económica de 2001, afectó a Asia sudoriental cuando empezaba a recuperarse plenamente de la crisis financiera de 1997.

El desempleo, que no había todavía alcanzado los niveles anteriores a la crisis de 1997, aumentó en Indonesia, Malasia y Tailandia. Los avances recientes conseguidos en la reducción de la pobreza se vieron parcialmente mermados, especialmente en los países con tasas de crecimiento menores.⁵

Asia oriental también registró un crecimiento de la producción significativamente menor durante el bienio, así como un empeoramiento de la situación del empleo, ilustrado por un creciente desempleo entre los jóvenes, que representa algo más de 22 por ciento del total de la República de Corea y más de 37 por ciento de Mongolia.

Por otro lado, la tasa oficial de desempleo en China era de 3.6 por ciento en 2001, en tanto que cálculos recientes apuntan a que actualmente puede haber alcanzado 7.5 por ciento. Existe también un elevado nivel de subempleo en el sector agrícola; y por otra parte, se da, la desaparición de la práctica consistente en mantener a los trabajadores afectados por la supresión de puestos de trabajo empleados en las empresas públicas, lo que a menudo se conoce como mantenimiento preventivo del personal.

En Asia meridional la tasa de desempleo aumentó de 2.9 por ciento en 1995 a 3.4 por ciento en 2003. Esta situación desfavorable, esconde el aumento del número de

⁵ Ídem. pág. 5

personas con ingresos bajos y condiciones de trabajo deficientes en la economía informal, más que a un aumento acusado de las tasas de desempleo.⁶

La región de África Subsahariana ha conseguido mantener una tasa de crecimiento económico razonablemente constante, aunque en términos de renta per cápita se encuentra a menudo por debajo de uno por ciento. La tasa de desempleo aumentó de 13.7 por ciento por ciento en el año 2000 a 14.4 por ciento en 2002. Una cuestión de creciente importancia para esta parte del mundo es la fuga de cerebros que despoja al continente del muy necesario capital humano. Este fenómeno está relacionado con el grave problema del desempleo y del subempleo entre los jóvenes, a pesar de las mejoras que se han producido en los niveles de educación.

Oriente medio y África del norte han experimentado un empeoramiento de las condiciones económicas generales durante los últimos años. La tasa de crecimiento del PNB disminuyó de más de seis por ciento en 2000 a 1.5 en 2001. En comparación con otras regiones en desarrollo, esta parte del mundo tiene la mayor proporción del empleo público en la fuerza de trabajo, la carga salarial pública más elevada como proporción del PNB y la producción económica más extensa del sector público. Sin embargo, dada la muy elevada tasa de crecimiento de la población, el desempleo entre los jóvenes es el mayor desafío al que se enfrenta la región.

En la actividad el desempleo en las economías en transición vuelve a aumentar, a pesar de la recuperación económica y de las elevadas tasas de crecimiento que han experimentado estos países durante 2000 y 2001. Ello es debido a que las empresas intentan

⁶ Ídem.

convertirse en competitivas mediante la eliminación de las tecnologías con alta densidad de mano de obra y la desaparición del mantenimiento preventivo personal.

Por otra parte, la aceleración del cambio estructural, en previsión de la incorporación a la Unión Europea, también ha hecho aumentar el desempleo en los países candidatos.⁷

1.3 Consideraciones para la recuperación del empleo en el mundo

El deterioro de la situación del empleo en el mundo y el riesgo de que una recuperación débil o retardada agrave el desempleo, el subempleo y la pobreza, resulta preocupante. Si continúa la tendencia de los últimos dos años, se producirá un retroceso en la avanzada global hacia la proyectada reducción a la mitad de la pobreza extrema antes de 2015.

Si la desaceleración de la actividad económica se convierte en una recesión a gran escala, las consecuencias para la estabilidad social y política de gran parte del mundo serán graves. Además, un mayor desempleo y una mayor pobreza generarán una mayor presión sobre los presupuestos nacionales y por consiguiente sobre los esfuerzos para estabilizar la frágil situación financiera de muchos países. Los dirigentes nacionales deberán centrarse en prever medidas para asegurar y propagar la recuperación, así como para garantizar que el crecimiento más rápido reporte el máximo número de oportunidades de trabajo.

Como se ha sintetizado en este apartado, las tendencias del empleo en el mundo son inciertas, ya que las previsiones económicas dependen de los resultados de sus cuatro motores principales: Estados Unidos, la Unión Europea, Japón y China.

⁷ Ídem. Pág. 6

Un cambio de rumbo en la actividad económica en Japón parece una posibilidad remota y a Europa le preocupa más la creación de mecanismos para políticas anticíclicas concertadas, de estabilización de la coyuntura fiscal y monetaria, que su puesta en práctica. En cuanto a China, por fuerte que sea su economía tiene problemas de desempleo y subempleo que no dejan de aumentar. Esto nos deja en manos de los Estados Unidos, que representa una tercera parte de la economía mundial y responsable de más de la mitad de la moderada recuperación económica registrada en 2002.

1.4 Algunas hipótesis sobre la situación actual de desempleo

El análisis de las razones de desempleo ha involucrado diversas reflexiones teóricas buscando dar una explicación al problema, quizá por su importancia social. A pesar de ser un campo muy fértil en desarrollos teóricos no existe ningún modelo que pueda explicar globalmente y de forma satisfactoria la reincidente realidad del desempleo. Sin embargo, un repaso a los modelos neoclásico y keynesiano nos proporcionará una panorámica más acabada con explicaciones parciales, más o menos acertadas.

1.4.1 Modelo neoclásico

En contraste los economistas neoclásicos consideran el mercado de trabajo en la misma forma que al resto de los mercados de bienes y servicios. Los salarios son el precio que hay que pagar por los servicios prestados por el factor trabajo. Cuanto mayores sean los salarios, menor será la cantidad demandada y mayor la cantidad ofrecida.

El análisis neoclásico se basa en el supuesto de la flexibilidad de los salarios. Los desplazamientos que se puedan producir en las funciones de demanda y oferta de trabajo

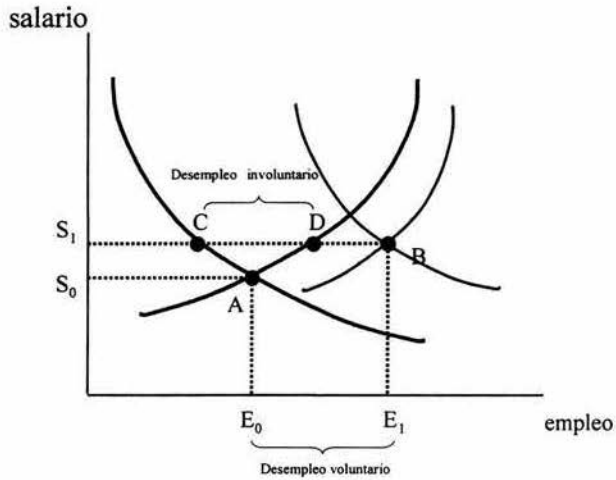
provocarán reajustes salariales que en cualquier caso quedarán determinados en el punto en que se igualen la oferta y la demanda.

Hay dos clases de desempleo, voluntario e involuntario, que pueden producirse dentro de este esquema. En el punto de equilibrio todos los trabajadores que lo deseen encuentran un empleo, pero habrá una cierta cantidad de personas que no estarán dispuestas a trabajar por encontrar excesivamente bajos salarios, eso será desempleo voluntario. Si algún factor externo, como los sindicatos o el gobierno, impide el reajuste de los salarios, aparecerá el desempleo involuntario.

La persistencia de un cierto nivel de desempleo involuntario permanente es explicada en el modelo neoclásico mediante dos tipos de razones: el desempleo friccional y el estructural. El desempleo friccional está originado por que muchos de los que acaban de obtener un título profesional no tienen un empleador esperándoles a la salida del centro de estudios, o por que algunos trabajadores deciden dejar su puesto para buscar otro mejor y tardan algún tiempo en encontrarlo.

Por otro lado, el desempleo estructural se produce por desajustes en la localización y la cualificación ofrecida y demandada. Es posible que la inversión empresarial se esté produciendo en una región determinada mientras que la oferta de trabajo esté en otra. La resistencia de los trabajadores y empresas a trasladarse provocará desempleo. De forma similar, es frecuente que los empleos de nueva creación requieran unas habilidades peculiares de difícil adquisición por el trabajador. Al acelerarse la velocidad en la innovación tecnológica se amplía la brecha entre las habilidades requeridas y ofrecidas por lo que el desempleo estructural aumenta.

Gráfica 1.4
Mercado de trabajo neoclásico



La gráfica del mercado de trabajo neoclásico muestra como la cantidad ofrecida y la demanda se igualan en el punto A, determinando el salario de equilibrio. Si por cualquier razón se producen desplazamientos de demanda o de la oferta aparecerá un nuevo equilibrio, como lo ilustra el punto B. En el punto B están empleados todos los que quieren trabajar, incluso un grupo de trabajadores habrá dejado de trabajar voluntariamente como se ilustra en el espacio comprendido entre E_0 y E_1 . Pero si cualquier factor externo como los sindicatos o el gobierno impiden el reajuste automático de los salarios de S_0 hacia el nivel S_1 aparecerá el fenómeno de desempleo involuntario, que sería el espacio comprendido entre el punto C y D.

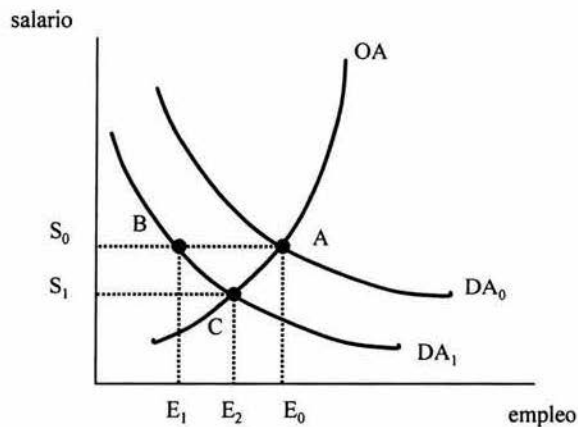
1.4.2 El Modelo keynesiano

En el modelo keynesiano la causa principal del desempleo hay que buscarla en la insuficiencia de la demanda agregada. Un simple cambio negativo en las expectativas de los empresarios puede provocar una disminución de su demanda de bienes de inversión lo que originará una serie de reacciones en cadena en la que se irá perdiendo empleo sucesivamente en diferentes ramas industriales.⁸

La consiguiente disminución en la capacidad adquisitiva de los trabajadores puede agravar el círculo vicioso prolongando indefinidamente la situación de desempleo.

Gráfica 1.2

Disminución de la demanda agregada y disminución del empleo



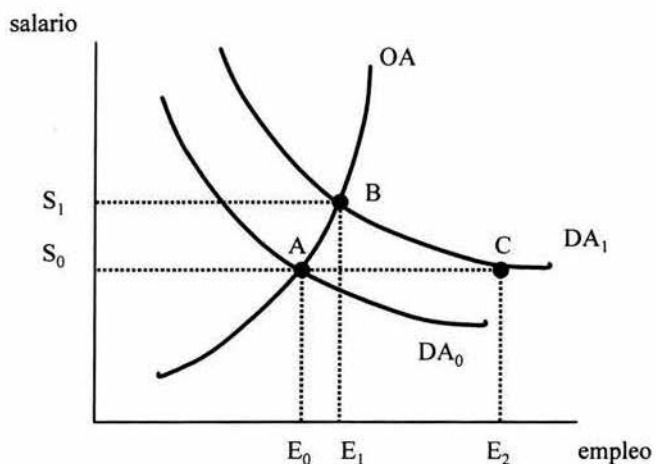
Los keynesianos rechazan la capacidad del mercado laboral de ajustarse a la nueva situación modificando los salarios. Si el equilibrio en el mercado de un factor o un bien no

puede alcanzarse por la vía de los precios, este se conseguirá por la vía de las cantidades, ya que ha aparecido una disparidad entre las cantidades ofrecidas y demandadas. Es la rigidez a la baja de los salarios la que impide que la disminución de la demanda se traduzca en descensos salariales por lo que se producirá una situación de desempleo involuntario.⁹

En la gráfica 1.2 se puede observar como en el punto A el mercado de trabajo está en equilibrio, es decir, existe plena ocupación ya que la oferta de empleo es igual a la demanda. Sin embargo, al disminuir la curva de demanda agregada, al desplazarla hacia la izquierda, como sucede de DA_0 a DA_1 es cuando se genera el desempleo involuntario, que sería el espacio existente entre el punto A y el punto B.

Gráfica 1.3

Aumento de la demanda agregada y aumento del empleo



⁸ Martínez Coll, Juan Carlos, La economía de Mercado, virtudes e inconvenientes, 2001

⁹ Ídem.

En el punto B puede observarse la disminución en el empleo demandado, ya que este disminuyó de E_0 a E_1 , bajo el supuesto de que se mantienen los salarios constantes en el nivel S_0 , debido a la rigidez de los salarios.

Para finalizar la explicación de esta gráfica no está por demás señalar que si los salarios no fuera rígidos a la baja, esto es, que los trabajadores estuvieran dispuestos a que se les redujeran los salarios para evitar despedir más empleados, entonces el equilibrio del mercado de trabajo estaría en el punto C, donde de cualquier manera existiría desempleo, pues el empleo se desplazaría de E_0 a E_2 .¹⁰

En esta gráfica el desequilibrio del mercado se encuentra en el punto A. En este caso la curva de demanda agregada se desplaza hacia la derecha, incrementándose. En el punto C se observa el aumento que se produce en el empleo al desplazarse dicha variable de L_0 a L_2 , bajo el supuesto de que los salarios permanecieron constantes en el nivel W_0 . Por último, en el punto B es donde se da el equilibrio ya que es ahí donde la curva de demanda DA_1 se iguala con la oferta. En este punto de equilibrio, es importante destacar que al aumentar la demanda agregada también aumentan los salarios.

El supuesto de la rigidez de los salarios podría suavizarse si se considera que los trabajadores tienen ilusión monetaria, es decir, que lo que negocian en sus convenios son salarios nominales, no reales, por lo que, si se dan simultáneamente situaciones de desempleo e inflación, podría producirse un cierto reajuste de los salarios reales.

Sin duda, es preciso abundar un poco más sobre el tema de la demanda agregada, y para ello es preciso recordar que Keynes al acercarse al concepto de demanda agregada abandonó la noción de cantidad total del producto sugerida en la teoría cuantitativa del dinero y pasó a considerar los determinantes y características de las partes componentes de la demanda total de bienes y servicios privados, esto es, la función de consumo.

Una función de consumo relaciona el consumo de todos los bienes y servicios privados con el nivel agregado de renta. Se expresa cómodamente mediante la fórmula:

$$C = f(Y)$$

El consumo como bien sabía Keynes, está relacionado con una multitud de otros factores: expectativas sobre los precios, utilidad del ahorro para el consumo futuro frente al consumo presente, expectativas sobre la renta, instituciones, costumbres, y así sucesivamente, pero Keynes quería mantener estas variables en suspenso, a fin de considerar solamente el consumo y la renta. Así pues, en cuanto a la percepción de la renta, esta puede consumirse o ahorrarse, y así el ahorro agregado se considera también como una función de la renta.¹¹ Estas funciones, tal como ha llegado a comprenderse en la economía keynesiana, tienen formas específicas como las que se representan en la gráfica 1.4.

Deben señalarse algunos puntos fundamentales de esta gráfica. El primero de ellos se refiere a los supuestos subyacentes en la naturaleza de la función consumo. Como se le representa en la gráfica 1.4, la propensión media a consumir se supone que disminuye a medida que disminuye la renta. La propensión marginal a consumir, o cociente entre una variación relativa del consumo y una variación relativa de la renta ($\Delta c/\Delta y$ en la función de

¹⁰ *Ídem*

¹¹ Ekelund Robert, *Historia de la teoría económica y de su método*, 2003.

consumo de la gráfica 1.4), permanece constante. De modo semejante, Keynes definió las propensiones media y marginal a ahorrar, siendo la primera de ellas creciente con la renta y la última constante. Cualquier variación de la propensión a consumir produciría alteraciones de las funciones de consumo y de ahorro. Cualquiera de los mencionados determinantes del consumo distintos de la renta produciría este efecto.¹²

Keynes definió la función de oferta agregada como el precio de oferta agregado de la producción correspondiente al empleo de N hombres, en forma funcional:

$$Z = \phi(N)$$

A lo largo de esta función, representada por una línea de 45°, la demanda de bienes a precios dados es exactamente igual a la oferta de bienes.¹³ Una parte de la demanda agregada total de bienes comprendía la demanda de inversión (planta, equipo, etc.) y Keynes creía que una masa de estos gastos (al menos a corto plazo) pueden considerarse como autónomos o independientes del nivel de renta. El supuesto podía ser perfectamente razonable, dado que los grandes negocios adquieren compromisos de inversión a largo plazo que tienen lugar a corto plazo, al margen de las condiciones de renta.¹⁴ Una curva de inversión autónoma semejante se representa también en el cuadrante positivo de la gráfica 1.4, añadiéndose (verticalmente) al consumo en la parte superior y enfrentándose a la función de ahorro en la parte inferior. La demanda agregada total equivale al gasto en consumo más el gasto en inversión. Ahora se dispone de todos los elementos necesarios para una explicación de la determinación de la renta.

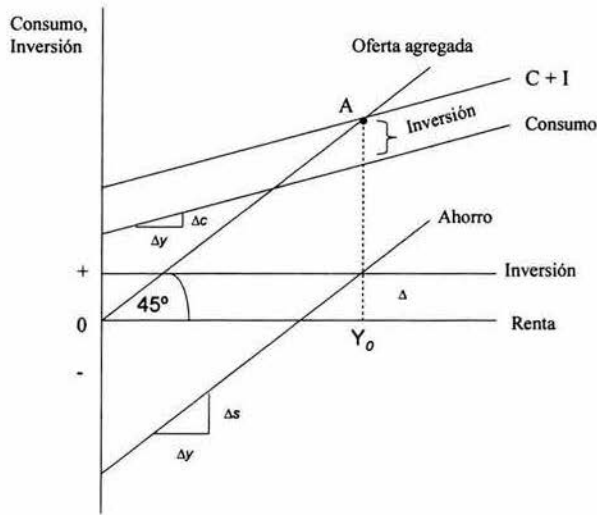
¹² Ídem.

¹³ No hay duda de que la terminología de Keynes es confusa. Actualmente se suele considerar la oferta agregada como función de la producción obtenida a niveles de precios alternativos del producto.

¹⁴ Ekelund, Robert, *Historia de la teoría económica y de su método*, 2003.

Gráfica 1.4

Funciones de demanda agregada y oferta agregada



Las curvas de consumo e inversión representadas en la gráfica 1.4 determinan un nivel de renta de equilibrio Y_0 . En la intersección de las curvas de oferta agregada y demanda agregada (punto A), los ingresos agregados de las ventas del nivel de producción Y_0 son exactamente iguales que el costo agregado (pagos a los factores) de la producción Y_0 .¹⁵

Si el nivel de renta fuera mayor que Y_0 , la oferta agregada sería mayor que la demanda agregada. En otras palabras, el costo agregado de producir este nivel de producto más alto sería mayor que los ingresos que se podrían obtener por el gasto en consumo y en inversión a ese nivel. Esto es así por que el consumo no se incrementaría lo suficiente como

¹⁵ Ekelund, Robert, *Historia de la teoría económica y de su método*, 2003.

para absorber el aumento de la oferta. Salvo variaciones de los precios (que se ignoran en este sencillo modelo), las existencias por vender se acumularían y los empresarios reducirían la producción a Y_0 . En el caso contrario por análoga razón, la producción aumentaría hasta Y_0 si hubiera disminuido temporalmente por debajo de Y_0 . El nivel de producción, pues, se consideraría estable.¹⁶

El punto importante de Keynes en todo esto es que el nivel de producción, como Y_0 , generado por el consumo y la inversión, aunque estable, no es necesariamente un nivel del producto nacional correspondiente al de pleno empleo. Keynes llegaba a la conclusión de que en una economía podría darse un nivel de renta de equilibrio que fuera inferior al pleno empleo.

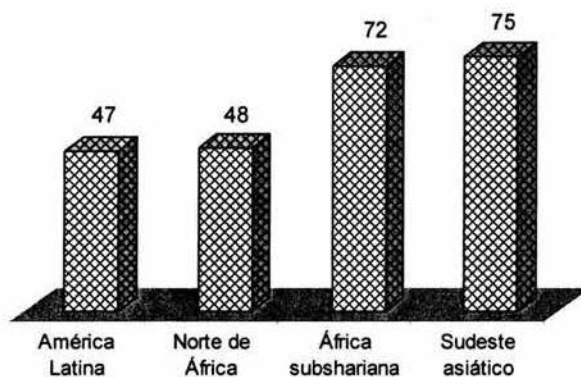
1.5 El trabajo informal

El empleo informal se define como el conjunto de actividades no reguladas en un contexto donde actividades similares sí están reguladas.¹⁷ También se denomina empleo informal a todo aquel empleo que carece de compensación y prestaciones conforma a la ley. Es decir, son considerados como empleados informales aquellos que no están afiliados a algún sistema de seguridad social, o no gozan de prestaciones como aguinaldo, vacaciones pagadas, participación de utilidades, Sistema de Ahorro para el Retiro, crédito para vivienda o seguro médico particular.¹⁸

¹⁶ *Ídem.*

¹⁷ Castells and Porters, 1989

Gráfica 1.5
Población ocupada con empleos informales
porcentaje



Fuente: OIT, Global Employment Trends, 2003

Desde su aparición a inicios de los años setenta, el concepto de informalidad ha sido ampliamente utilizado por los gobiernos, organismos internacionales y medios académicos. Pero, casi tres décadas después, el significado que se le da a esta categoría es muy variado, al aplicarse, alternativamente, tanto a la economía legal como la extralegal o ilegal y de alta o baja productividad. De ello se deriva que son también muy diferentes los esquemas teóricos que se le adscriben a la informalidad laboral. En el camino se ha tendido a perder el sentido inicial que se le dio al término en los primeros estudios de la OIT.¹⁹

El empleo informal es consecuencia de la economía informal, que no es otra cosa que el conjunto de actividades económicas, legales e ilegales, sin registro. Se trata del

¹⁸ García Verdú, 2003

¹⁹ Hart, 1970; OIT, 1972; PREALC, 1978

sector de la economía que no aparece en las estadísticas oficiales, las transacciones se llevan a cabo principalmente en efectivo y no se pagan impuestos.²⁰

Más allá de consideraciones teóricas, lo cierto es que la inestabilidad de la economía en 2003 empujó a más personas al empleo informal, en especial en los países que carecen de sistemas de seguro de desempleo amplios. Debido a la precariedad y mala remuneración de muchos empleos informales, la expansión de la economía informal suele producir niveles más elevados de pobreza en el trabajo. Ello, junto con el aumento de la pobreza tradicionalmente asociada a tasas de crecimiento bajas, apunta a una inversión de la disminución de la pobreza en el trabajo alcanzada a finales del decenio de 1990.

La combinación de un mayor desempleo y de la pobreza generalizada en el trabajo anuncia problemas de empleo generalizados en todo el mundo. Mientras que el aumento más pronunciado del desempleo desde el año 2000 se produjo en países industrializados, el número de desempleados también aumentó en muchos de los países del mundo en desarrollo. A diferencia del pasado, la economía informal de los países en desarrollo no ha sido capaz de absorber a todos aquellos que no pudieron encontrar un empleo en la economía formal.

Actualmente el tamaño de la economía informal en el mundo es de nueve billones de dólares, similar al de la economía de Estados Unidos mientras que el tamaño de la economía mundial es de 39 billones de dólares. De esta manera, la informalidad mundial atañe otra economía equivalente a la de Estados Unidos.²¹ Además, en los países ricos la economía informal fluctúa alrededor de 15 por ciento del PIB, mientras que alcanza más de

²⁰ Beige, 1994

²¹ Schneider, 2000

33 por ciento del PIB en los países en desarrollo. Esto nos da una idea de la magnitud de la economía informal y de su posible relación con los mercados laborales informales.²²

Por otro lado, la mayor demanda de destrezas determinada por el cambio tecnológico y por la competencia a escala mundial ha puesto a muchos trabajadores ante la amenaza de verse excluidos del empleo o relegados a segmentos del mercado de trabajo donde reinan la inseguridad y los bajos salarios.

Así, en los países industrializados, este proceso se manifiesta a través de altísimas tasas de desempleo, merma de los salarios y proliferación del trabajo eventual y a tiempo parcial. En los países en desarrollo la inexistencia de puestos de trabajo en el sector formal de la economía, así como la escasa calificación de gran parte de la población activa, han traído consigo el auge de un gran sector informal, en el cual la mayoría de los trabajadores tienen un empleo mal remunerado, con unas condiciones de trabajo deficientes y no reglamentadas.²³

1.6 Segmentación de los mercados laborales

Adicional al problema del desempleo surge otro fenómeno que es el de la segmentación de los mercados laborales.

La demanda de empleo ha sido determinada en la escuela neoclásica como parte de un esquema de minimización de costos, lo cual indudablemente choca con la realidad, puesto que se puede aducir que en el mundo real los empresarios contratan a sus trabajadores basados en las expectativas de ganancia que tienen, es decir, después de

²² Schneider, 2000

²³ OIT, El empleo en el mundo, 1998-1999

analizar el mercado deciden contratar al número de trabajadores que requieren para realizar la producción que les permitirá obtener las ganancias que han estimado, así tenemos que la demanda de empleo está determinada por la demanda agregada y no a la inversa, como se mencionaba líneas arriba.

En este caso se puede observar lo sugerido por la teoría de la acumulación de capital que aduce una demanda de trabajadores con salarios crecientes, lo cual es típico de las empresas de alta tecnología que están dispuestos a elevar su demanda aunque exista una relación positiva con los salarios. Esta demanda contrasta con la que existe en los sectores tradicionales en donde la expectativa de ganancia está directamente vinculada a procesos de maximización fundamentados en una relación negativa de salarios reales y nivel de empleo.

De acuerdo con lo anterior, existen dos tipos de curva de demanda, una para el sector de alta tecnología dispuesto a pagar salarios mayores, dada la explotación de rentas tecnológica, y una segunda curva de demanda de trabajo tradicional.²⁴

La oferta de trabajo en cualquier economía será también sumamente heterogénea, especialmente en una economía en desarrollo en donde existe analfabetismo y baja capacitación en la mayor parte de la fuerza de trabajo, lo cual contrasta con trabajadores altamente calificados y profesionistas que constituyen la minoría.

En consecuencia, existen de dos tipos de oferta de trabajo; por una parte, los trabajadores de baja calificación que están dispuestos a aceptar remuneraciones menores con el fin de estar ocupados y, por otra parte los calificados y profesionistas dispuestos a trabajar únicamente por remuneraciones competitivas. Esto crea una fragmentación del mercado, entre lo que pudiera llamarse mercado formal de trabajo, que incluye a todos los

El mercado laboral en América del Norte: escenarios de su desarrollo en el siglo XXI
trabajadores dispuestos a trabajar por arriba del salario mínimo y los demás que están dispuestos a trabajar en un mercado informal con remuneraciones de subsistencia.

De esta forma, en el espacio laboral se conforma un doble equilibrio, el del mercado formal y el del mercado informal, que no desaparece en tanto exista heterogeneidad en la fuerza de trabajo en términos de capacitación, y los trabajadores no capacitados estén dispuestos a laborar por abajo del salario mínimo, dado su temor o improbabilidad de no poder conseguir empleo en sectores de mayor capacitación. En este sentido el mercado laboral estará fragmentado por niveles de capacitación laboral y no por la simple existencia de regulaciones laborales, como se ha argumentado por diversos autores.²⁵

El problema de los mercados laborales fragmentados se mantendrá en tanto los niveles de capacitación sean tan dispares. La unificación de los mercados laborales se dará en la medida que exista una política de capacitación que permita homogeneizar la fuerza de trabajo. Aún cuando esta heterogeneidad rige para todos los países, ha sido más crítica en los países en desarrollo que han tenido problemas para conformar un esquema de capacitación laboral capaz de abarcar la mayor parte de los trabajadores, todo esto está asociado a mercados laborales enmarcados en economías protegidas, en donde no se daba le exigencia de la competitividad.

En este sentido, la trampa para los países en desarrollo es que no han logrado elevar sus niveles de competitividad en la economía globalizada, lo que deriva de la falta de trabajadores más capacitados que permitan procesos de innovación más intensos que se traduzcan en la economía en rentas monopólicas capaces de generar una mayor demanda

²⁴ Demeskas, 1990

²⁵ Ruiz Durán, 1999

por empleo capacitado. La discusión anterior se puede representar considerando que la demanda y la oferta laboral estarán segmentadas de acuerdo a la calificación de los trabajadores.²⁶

Bajo esta perspectiva, es importante señalar que un proceso de ajuste que buscará aprovechar la coyuntura para unificar los mercados laborales tendría que enfatizar una especialización de alta tecnología, combinado con fuertes políticas de capacitación laboral, lo que transformaría en definitiva la demanda laboral.

Esta sería la forma como se combinaría sin lugar a dudas un ajuste con especialización acorde al proceso de globalización, que a la vez induciría una demanda de trabajo de alta calificación y si el proceso de inversión fuera dinámico en estos sectores podría inducir un cambio favorable, respecto al salario, en el mercado laboral.

1.7 Teoría de los mercados laborales segmentados

Desde la investigación de Lewis en 1954, la teoría de los mercados laborales duales se ha esparcido en la literatura de la economía del desarrollo. Desde esta perspectiva, algunos trabajadores no tienen la posibilidad de encontrar empleo en el sector formal y por ello se ven en la necesidad de emplearse en actividades donde los sueldos y las prestaciones son inferiores a las que hubiesen esperado en el sector formal.

La dualidad formalidad-informalidad es heredera, al menos en América Latina, de los debates sobre el subdesarrollo y la marginalidad, lo cual introduce como preocupación

²⁶ Ídem.

común a todos los enfoques el problema de la heterogeneidad estructural y sus efectos sobre el mercado de trabajo.

La teoría de los mercados laborales segmentados indica que existen dos sectores. En el sector más favorecido el empleo está regulado, se pagan mejores salarios, la estabilidad laboral es mayor y los trabajadores tienden a ser más calificados, mientras que en el sector menos favorecido el empleo no está regulado, los salarios son inferiores, los trabajadores están menos calificados y tienden a ser menos estables. La fuerza de trabajo en este segundo grupo está integrada principalmente por mujeres, adolescentes, trabajadores agrícolas y migrantes temporales.²⁷

El empleo informal es visto como el segmento menos favorecido del mercado laboral dual; mientras que el segmento más favorecido es el del empleo formal.²⁸ La evidencia empírica indica que el segmento menos favorecido, el del empleo informal, también presenta un comportamiento pro cíclico, expandiéndose durante etapas de crecimiento económico.²⁹

1.8 Migración

La migración internacional es uno de los grandes fenómenos globales de nuestros días. La mayoría de los movimientos poblacionales en todas las regiones geográficas del mundo obedece a la búsqueda de mejores condiciones de vida, en lo cual subyace la operación de diversos y complejos factores estructurales, como son las asimetrías económicas y sociales

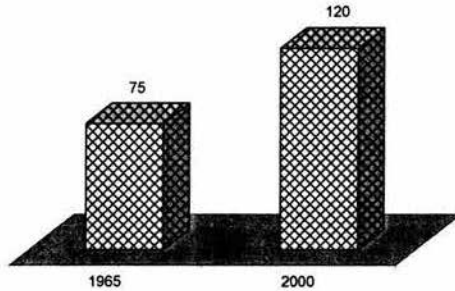
²⁷ Piore, 1980

²⁸ Maloney, 1997

²⁹ Ídem, 1997

entre las naciones, la creciente interdependencia económica y las intensas relaciones e intercambios entre los países.

Gráfica 1.6
Migrantes en el mundo
millones



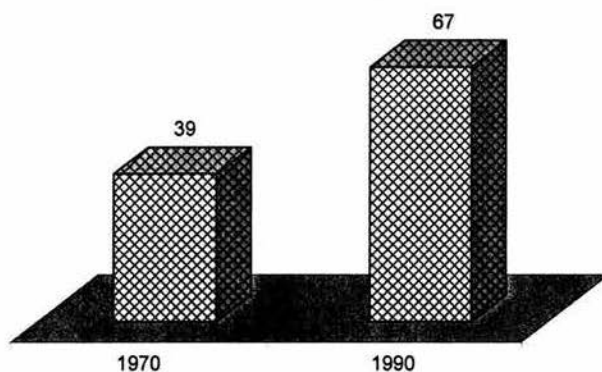
Fuente: OIT, Global Employment Trends, Ginebra, 2003

También influyen factores de difícil predicción que dan lugar a movimientos de población en condiciones forzadas o involuntarias. Prácticamente ningún país, como tampoco ninguna región del mundo, escapa a la dinámica de las migraciones o puede mantenerse ajeno a sus consecuencias. La migración internacional es y seguirá siendo durante los años por venir un asunto de primer orden en las agendas bilateral y multilateral de los países.³⁰

³⁰ CONAPO, 2000

Gráfica 1.7

Cantidad de países clasificados como importantes receptores de migrantes



Fuente: OIT, *Global Employment Trends*, Ginebra, 2003

Los flujos de bienes y capitales entre los países ricos y pobres no serán lo suficientemente amplios como para satisfacer la necesidad de empleos en los países más pobres, sino que, por el contrario, es probable que la fractura social provocada por la reestructuración desarraigue a un número mayor de personas de sus comunidades y las anime a buscar trabajo en el extranjero.³¹ Actualmente el total de personas migrantes en todo el mundo sobrepasa los 120 millones, cifra que es 60 por ciento mayor a la registrada en 1965.

La migración laboral constituye uno de los principales desafíos para los formuladores de políticas migratorias del siglo XXI. Es tal la cantidad de personas que se desplaza en busca de trabajo que está fuera del alcance de los mecanismos regulatorios vigentes. Por ello, no hay en este momento un mecanismo internacional efectivo que

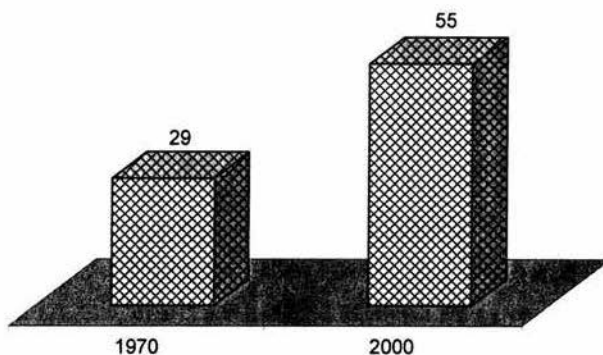
³¹ OIT, 2000

combine la oferta de mano de obra con la demanda, lo que da lugar a corrientes clandestinas que eluden la capacidad de aplicación de la ley de las autoridades nacionales e internacionales.

Hoy son muchos más los países que se han convertido en emisores, receptores, o ambas cosas, de migrantes internacionales por razón de trabajo. Un análisis de la OIT de las pautas de migración actuales en 152 países determinó que, entre 1970 y 1990, el número de países clasificados como importantes receptores de inmigrantes en busca de trabajo se incrementó en 72 por ciento. En el mismo período el número de países importantes emisores de emigrantes se incrementó en 90 por ciento.

Gráfica 1.8

Cantidad de países clasificados como importantes emisores de migrantes



Fuente: OIT, Global Employment Trend; Ginebra, 2003

En muchos países de tradición migratoria internacional, el beneficio más directo y cuantificable de la migración lo constituyen las remesas, es decir, las transferencias de ingreso que los migrantes internacionales realizan desde los países de destino a sus países de origen. En las últimas décadas, las remesas de divisas se han convertido en un flujo de suma importancia para la mayoría de las naciones no desarrolladas expulsoras de mano de obra, al punto que, en muchos casos, las remesas son uno de los principales rubros en el renglón de transferencias corrientes de sus balanzas de pagos.

Sin embargo, el impacto más significativo de las remesas se registra en las economías regionales y locales, donde impulsan la industria de bienes de consumo y estimulan la expansión de los servicios; además, dado que estos recursos son recibidos directamente por los familiares de los migrantes, a menudo las remesas pueden tener un impacto semejante a los beneficios derivados de las políticas sociales focalizadas en la atención a grupos vulnerables.³²

No obstante, es importante destacar que los flujos migratorios se ven distorsionados por las presiones sociales y políticas a medida que las comunidades que los reciben se tornan más reacias a la llegada de nuevos inmigrantes. Gobiernos que muy poco hacen por inmiscuirse en los flujos comerciales y financieros adoptan acciones mucho más decididas cuando se trata de personas. Esto tiene escaso impacto sobre las cifras totales de migrantes, pero afecta a las pautas de migración. En particular, ha propiciado la aparición de una *industria de la migración*, actividad que, a cambio de un pago, ayuda a los migrantes a

³² CONAPO, 2000

conseguir visados, transporte y empleo. Y ha espoleado también el desarrollo de un tráfico ilegal.³³

En suma, el tráfico de migrantes es un negocio altamente lucrativo. Por ejemplo, por pasar en coche ilegalmente a alguien a través de una frontera de Europa Oriental, o en una embarcación desde Marruecos a España, pueden cobrarse unos 500 dólares, pero un sofisticado paquete de viaje para un migrante indocumentado desde China a Estados Unidos puede llegar a costar hasta 30 mil dólares. En México, un paquete de migración ilegal cuesta en promedio 1,700 dólares. Se estima que el dinero movido anualmente por el tráfico de migrantes indocumentados se encuentra entre los cinco mil y siete mil millones de dólares.³⁴

1.9 Repercusión de la migración en los mercados de trabajo

La migración ha sido siempre un tema de gran importancia en la política laboral. Actualmente algunos factores han contribuido a que dichas políticas ocupen un lugar importante en la agenda de política exterior de muchos gobiernos. En primer lugar, por que existen opiniones que argumentan que la inmigración contribuye al deterioro de los mercados laborales, especialmente en la forma de desempleo y polarización salarial. En segundo lugar, las presiones fiscales del gobierno han provocado recortes a programas sociales y se percibe que los inmigrantes representan una carga para dichos programas. En tercer lugar, argumentan que los inmigrantes proceden de diferentes naciones y con ello tienden a cambiar la composición étnica de la población.

³³ OIT, 2000

³⁴ Ídem.

Lo que más interesa a los políticos en el momento de establecer el nivel de inmigración hacia sus países es el impacto de los inmigrantes en el mercado laboral. Para ilustrar como funciona teóricamente un mercado laboral en presencia de inmigrantes, basta con utilizar un modelo simple de oferta y demanda.³⁵ De manera directa se puede inferir que el aumento de nuevos inmigrantes en un mercado laboral incrementa la población de trabajadores potenciales, e incrementa la oferta de trabajo. Este efecto de primer orden en el mercado de trabajo es ilustrado en el panel de la gráfica 1.9, donde se puede ver con facilidad por que los originarios de un determinado país, se oponen a la inmigración. Los salarios tienden a disminuir, a menos que la curva de demanda sea perfectamente elástica (horizontal). Es decir, si el empleo se incrementa y por alguna razón no se ajusta, el desempleo también crecerá.

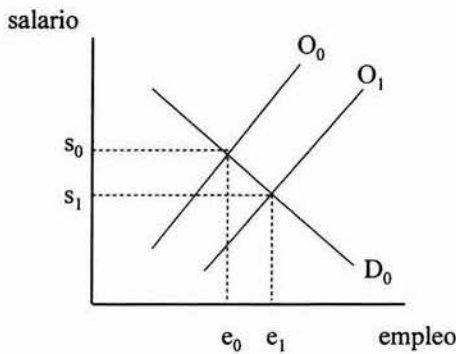
Esta representación simple ignora muchos otros efectos de la inmigración en el mercado laboral que pudieran compensar consecuencias adversas. En primer lugar, como ya mencionamos, los inmigrantes son seleccionados sobre la base de sus conocimientos y capacidades ocupacionales. Si estas capacidades y conocimientos fueran mermados, provocando un desequilibrio temporal en el mercado, entonces los inmigrantes recuperarían la merma sin ningún efecto adverso en los salarios o en el desempleo.

³⁵ Borjas, 1999

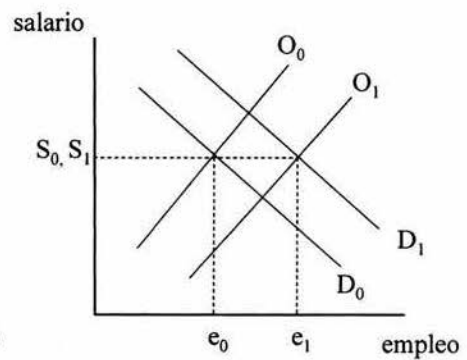
Gráfica 1.9

Impacto de inmigrantes en un mercado laboral nacional

a) Impacto en la oferta



b) Impacto en la oferta y la demanda



Por supuesto, una pequeña minoría de inmigrantes estarían gustosos de desempeñar ese papel, así que las mermas en los conocimientos y capacidades por sí solas probablemente no compensarán el impacto negativo de la inmigración en los salarios, asumiendo que la gráfica 1.9 (a) es la representación correcta del mercado laboral.³⁶

Es más probable que los inmigrantes provoquen que la curva de demanda se desplace hacia la derecha, como lo ilustra la gráfica 1.9 (b). Los inmigrantes compran bienes y servicios, esto incrementará la demanda de trabajo, además los inmigrantes también pueden alterar los patrones de comercio en formas que pueden afectar la demanda

³⁶ Dwayne y Gunderson, 2002

El mercado laboral en América del Norte: escenarios de su desarrollo en el siglo XXI
de empleo.³⁷ Esto puede ser relevante debido a las mejoras en los flujos de información entre nuevos inmigrantes y sus países de origen. De manera alterna, importar trabajo puede ser un sustituto de la importación de bienes producidos por ese trabajo en el país de origen.³⁸

En la gráfica 1.9 (a) se ilustra como un incremento en el número de inmigrantes puede desplazar hacia la derecha la curva de oferta de trabajo, de O_0 a O_1 . Si este fuera el único cambio en las condiciones del mercado, el nuevo equilibrio tendría menores salarios S_1 en contraste con S_2 , y mayor desempleo en E_1 . El panel (b) permite observar como la inmigración también puede trasladar hacia la derecha la curva de demanda. En este ejemplo, el incremento en la demanda es suficiente para compensar el cambio en la oferta, así que el nuevo salario S_1 iguala al salario original S_0 , en este punto los inmigrantes se encuentran empleados.

Por un lado, están la mayoría de los inmigrantes que buscan mejorar su calidad de vida empleándose en trabajos que les permitan obtener mejores ingresos que en sus países de origen. Sin embargo, tenemos que tomar en cuenta a un segundo grupo, constituido por una minoría, *bussiness class*, que por cuestiones de negocios pudieran inmigrar y generar inversiones al arribar a un determinado país, estos últimos por obvias razones siempre son bienvenidos ya que crean empleo adicional al interior de la economía.³⁹

El segundo grupo, el de los empresarios provenientes de cualquier parte del mundo, estaría motivado para invertir debido a la ventaja que puede obtener al contratar a los inmigrantes del primer grupo. Es importante destacar que en la gráfica 1.9 (b) el incremento

³⁷ Kuhn y Wooton, 1991; Globberman, 1995; Baker y Benjamin, 1997* y Head & Ries, 1998.

³⁸ Ídem.

en la demanda no provoca efectos negativos en el salario, debido a que el resultado depende del cambio relativo de las curvas de oferta y demanda, así como de sus elasticidades.

Es importante señalar que la admisión de inmigrantes altamente calificados puede bajar el salario de los empleados menos calificados, pero si el trabajo de los altamente calificados se complementara con el de los menos calificados, entonces la demanda de empleo de los menos calificados se vería afectada de manera positiva. Algo similar sucedería si los inmigrantes fueran poco calificados, pero los beneficiarios de la inmigración serían los altamente calificados. De esta manera, el impacto total en el mercado laboral dependerá de la calificación de los inmigrantes, así como de la complementariedad entre los trabajadores poco calificados y los altamente calificados.

Como hemos observado líneas arriba los inmigrantes pueden producir un impacto positivo en una economía, donde todos los actores económicos salen ganando. Sin embargo, muchos economistas no comparten esa idea. Por esta razón es importante destacar que el impacto positivo en una economía por la llegada de inmigrantes no es una novedad, ni mucho menos una especulación, sino una situación real, pues la historia así lo confirma.

Para ilustrar nuestro argumento vamos a recordar lo sucedido en Miami entre Mayo y Septiembre de 1980, cuando 125 mil cubanos salieron del puerto de Mariel en Cuba con destino a Miami.⁴⁰ En la fuente citada se comenta que aproximadamente la mitad de los inmigrantes se establecieron permanentemente en Miami, incrementando la fuerza de trabajo y la tasa de desempleo en siete y cinco por ciento respectivamente. Es preciso

³⁹ Ídem.

⁴⁰ Card, 1990

destacar que el mercado laboral del resto de las ciudades de la Unión Americana, las que no recibieron inmigrantes, tuvieron deterioros similares al del mercado laboral de Miami.⁴¹

En realidad el flujo de los inmigrantes cubanos provenientes del puerto de Mariel no provocó ningún efecto negativo en el salario de los trabajadores menos calificados y que no eran de origen cubano. Tampoco hubo evidencia de que la tasa de desempleo se incrementara entre los trabajadores negros poco calificados y los trabajadores de procedencia no cubana. De hecho, el análisis de las estadísticas indica que la fuerza de trabajo en Miami absorbió rápidamente a los inmigrantes provenientes del puerto de Mariel con efectos insignificantes en otros grupos étnicos.

1.10 Asimilación laboral

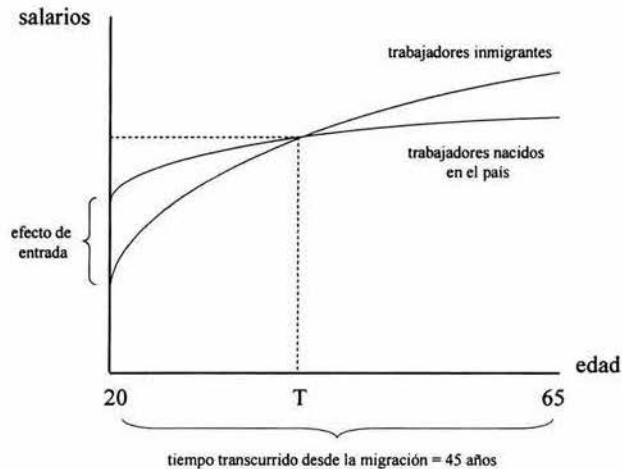
Inmediatamente después de arribar a un país, los inmigrantes, por lo general, enfrentan un período de desempleo mientras encuentran un trabajo. Además, pueden carecer de algunas capacidades básicas que los nacidos en el país sí poseen; como el dominio del idioma y el conocimiento del mercado laboral. Incluso en un primer momento los certificados de estudios de los inmigrantes podrían no ser completamente reconocidos.⁴²

⁴¹ Ídem.

⁴² Borja

Gráfica 1.10

Asimilación laboral de un inmigrante de 20 años de edad



El perfil de asimilación laboral supone que con el tiempo el salario de los inmigrantes tiende a igualar al de los nacidos en el país, de hecho los inmigrantes que están altamente motivados pueden llegar a obtener salarios más altos que el de los nativos. Incluso el crecimiento de los salarios también refleja la disipación de la discriminación, al menos hasta el punto en el que los inmigrantes que han estado más tiempo en el país tengan menores probabilidades de ser discriminados, en comparación con los inmigrantes recién llegados.

La asimilación laboral se define y se mide por el tiempo que transcurre para que el salario del inmigrante alcance el nivel de los nacidos en el país. En el ejemplo se considera a dos personas de 20 años de edad, una es inmigrante y la otra nació en su país. Se supone

que el inmigrante acaba de arribar al país, por lo tanto los años transcurridos desde la migración son iguales a cero, y su salario es menor que el del nacido en el país. Esta diferencia de salarios da lugar a lo que se conoce como efecto entrada, que principalmente se refiere a la falta de conocimiento del mercado laboral por parte del inmigrante.

Con el tiempo, el salario del individuo que nació en el país se incrementará, por el incremento de su experiencia, al igual que el del inmigrante. Sin embargo, después de algunos años el sueldo del inmigrante incluso puede crecer más rápido, mientras acumule más capacidades para poder alcanzar el nivel de capital humano específico del país en el que se encuentra. Como se muestra en la gráfica 1.10, si la tasa de asimilación es lo suficientemente alta el salario del inmigrante puede igualar al del nacido en el país a la edad T.

1.11 Conclusiones del capítulo

Actualmente el problema del desempleo es global y debido al discreto crecimiento económico que en los últimos años se ha registrado en el mundo la desocupación se ha acentuado, siendo afectados principalmente los jóvenes, mismos que por la precariedad del mercado laboral tienden a emplearse en el sector informal de la economía, donde son susceptibles al subempleo.

El desempleo es resultado de la insuficiencia de la demanda agregada por ello es necesario estimular su crecimiento para que se incrementen el empleo y los salarios.

La falta de demanda agregada y los problemas que ello genera, junto con la excesiva regulación del mercado de trabajo, provocan que los trabajadores se empleen en el sector informal que es el segmento menos favorecido dentro de la teoría de los mercados laborales segmentados.

En el segmento informal el empleo no está regulado, los salarios son inferiores, los trabajadores están menos calificados y por ello tienden a ser menos estables. Estos problemas provocan que los trabajadores busquen mejores condiciones de trabajo, es aquí donde la migración se convierte en una opción para encontrar mayor bienestar.

La migración en busca de mejores condiciones de vida, al igual que el desempleo son fenómenos mundiales; además, el flujo migratorio internacional se ha incrementado de manera importante en las últimas décadas, convirtiéndose en uno de los principales desafíos para los formuladores de políticas migratorias y laborales del siglo XXI.

El fenómeno migratorio mundial y el riguroso control migratorio existente en los principales países receptores, ha provocado que surja una industria subterránea y altamente lucrativa que se dedica a traficar personas de manera ilegal, mediante documentación falsa o la transportación clandestina.

La entrada de nuevos inmigrantes provoca que se aumente la oferta de empleo, pero esto no contribuye al deterioro de los mercados laborales debido a que los inmigrantes se convierten de manera automática en consumidores de bienes y servicios; y con ello logran que aumente la demanda de empleo compensando el incremento en la oferta de empleo hasta un punto en el que los salarios tienden a igualarse.

En efecto, los salarios de los inmigrantes y el de los nacidos en el país se igualan después de cierto tiempo, independientemente de que esto no haya sido así en un primer momento debido a lo que se denomina efecto entrada. Este efecto es la diferencia de salarios entre los inmigrantes y los nacidos en el país; y se debe en esencia, a que los inmigrantes carecen de algunas capacidades que los nacidos en el país sí poseen.

El mercado de trabajo en América del Norte

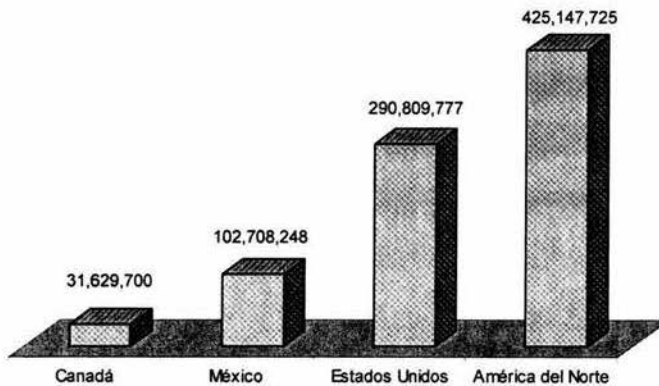
2.1 Características del mercado de trabajo

El mercado de trabajo en América del Norte (Canadá, Estados Unidos y México) alcanzó en 2003 la cifra de 205 millones de personas, creciendo a un ritmo medio anual de 3.3 por ciento entre 1990 y 2003. Esta expansión deriva de dos efectos combinados; por una parte, la expansión natural de la población y, por la otra, de los procesos significativos que se han observado entre los tres países.

Estos procesos se refieren a dos características del mercado laboral en Norte América. En primer lugar, al dinamismo económico en diversas regiones de Estados Unidos basado en mano de obra migrante. En segundo lugar, a que el envejecimiento acelerado de la fuerza laboral de Estados Unidos y Canadá es un asunto de importancia fundamental que requerirá de una explícita política de migración. No cabe duda que a medida que pase el tiempo, habrá más evidencia de que las necesidades laborales estadounidenses y canadienses requerirán de trabajadores provenientes del exterior en varias áreas.

Antes de iniciar nuestra descripción es importante señalar que las estadísticas sobre el mercado laboral suelen ser heterogéneas para todos los países del mundo debido a que, como veremos más adelante, en cada país la edad inicial para considerar a la fuerza de trabajo es distinta; y por supuesto, los países de América del Norte no son la excepción. Para homogeneizar criterios sobre estadísticas de empleo y desempleo, en el presente capítulo vamos a utilizar la base de datos recopilada y publicada por la Comisión para la Cooperación Laboral.¹

Gráfica 2.1
Población total en 2003



Fuente: Para Canadá Statistics Canadá, 2003; para México INEGI, Encuesta Nacional de empleo 2003; y para Estados Bureau of Labor Statistics, 2003.

Norteamérica cuenta con una población de poco más de 425 millones de personas y su mercado laboral agrupa a más de 200 millones, que en principio podemos considerar

¹ Véase: Los mercados de trabajo en América del Norte, cambios a partir del TLCAN; Comisión para la

como su Población Económicamente Activa, PEA, ya que se define de manera dispar en cada país. En el caso de Estados Unidos la PEA se establece como todos los habitantes arriba de 16 años, mientras que en el caso canadiense se define como la población de 15 años o más y finalmente, en México se considera como la población activa de 12 años y más. En este sentido no existe homogeneidad en este tipo de estadísticas, ni en el tratamiento que deriva de estas definiciones.²

Por otra parte, el proceso gradual de envejecimiento de la población ha sido menos notorio en México, donde la población joven aún representa un alto porcentaje del total. Esto se debe a que en México la explosión demográfica se dio en un periodo más amplio y a una tasa sustancialmente más alta que en Canadá y Estados Unidos.

En efecto, en Estados Unidos y Canadá, el *boom* poblacional ocurrió entre 1950 y 1960, con una tasa media anual de 2.3 por ciento en Canadá y de 1.7 por ciento en Estados Unidos, mientras que en México el mayor crecimiento de la población ocurrió entre 1950 y 1980, con una tasa promedio de 3.1 por ciento al año.

Actualmente la fuerza de trabajo de América del Norte lo conforman poco más de 203 millones de personas, perteneciendo 71 por ciento a Estados Unidos, 20 por ciento a México y a Canadá nueve por ciento. La fuerza laboral de Estados Unidos se ha convertido en una fuerza de trabajo crecientemente multiétnica de acuerdo a información del Departamento del Trabajo. Se destaca una creciente participación hispana, la cual, de 1980 al año 2000 se incrementó de 5.7 a 10.9 por ciento del total³

cooperación laboral, Washington D.C

² Con base en OIT, *Statistic yearbook*, 2003

Cuadro 2.1
Evolución de la Fuerza de trabajo en América del Norte

	Canadá		México		Estados Unidos	
	Fuerza de trabajo	% de la población total	Fuerza de trabajo	% de la población total	Fuerza de trabajo	% de la población total
1950	8,672,439	61.9	8,272,093	32.1	62,208,000	59.2
1960	10,655,171	58.3	11,253,297	32.2	69,628,000	59.4
1970	13,443,010	61.8	12,955,057	26.9	82,771,000	60.4
1980	16,501,095	67.1	22,066,084	33.0	106,940,000	63.8
1990	18,434,340	66.3	31,229,048	37.5	125,840,000	66.5
2000	21,305,800	68.1	39,633,842	40.7	142,583,000	67.1

Fuente: en el caso de México las cifras se obtuvieron del INEGI, Estadísticas Históricas de México, para los años que van de 1950 a 1980 y de la Encuesta Nacional de Empleo los datos de 1991 y 2000. Para Estados Unidos, Bureau of labor Statistics, Employment status of the civilian non institutional population; para Canadá, Statistics Canada.

En el cuadro 2.2 se exponen de manera general algunos indicadores de empleo y desempleo relacionados con la población total de cada país. Se observa que la fuerza de trabajo en Estados Unidos y Canadá es porcentualmente mayor que en México debido al mayor envejecimiento que presenta la población de los dos primeros países.

En comparación con otras regiones, la evolución del empleo en América del Norte mostró condiciones más favorables. En 2003, el número de personas ocupadas en esta región fue de 192.8 millones, 24 millones más que a mediados de la década de los noventa. Esto significó una tasa promedio anual de crecimiento en el empleo de tres por ciento en ese periodo, cifra más alta que la observada en la Unión Europea y en los países de la OCDE, excluyendo los de América del Norte.

³ OCDE, *web statistics*, 2003

Cuadro 2.2
Fuerza de trabajo, población ocupada y desempleo, 2003

	Canadá		México		Estados Unidos	
	Población	% de la población total	Población	% de la población total	Población	% de la población total
Fuerza de trabajo	17,046,800	53.9	41,515,672	40.4	146,510,000	66.2
Ocupados	15,746,000	49.8	40,633,197	39.6	137,736,000	62.3
Desempleados	1,300,900	7.6	882,475	2.1	8,774,000	6.0

Nota: para los desempleados el porcentaje es en relación a la fuerza de trabajo.

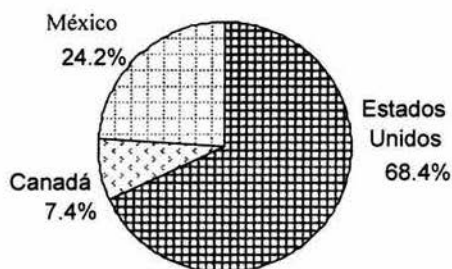
Fuente: INEGI, Para Canadá Statistics Canadá; para México INEGI, Encuesta Nacional de empleo 2003; y para Estados Unidos, Bureau of Labor Statistics.

El aumento del empleo a partir de 1994, aunado a una tasa menor de crecimiento en la fuerza de trabajo, se vio reflejado en una disminución en el número de personas desocupadas en América del Norte. La tasa promedio de desempleo disminuyó de seis por ciento en 1994 a cuatro por ciento en 2003. Asimismo, se mantuvo la tendencia decreciente en el nivel de desempleo observado desde principios de los noventa. En 2003, el número de personas desempleadas en la región fue de 10.5 millones, o sea 5.3 millones menos que en 1994.

2.1 Incremento de la fuerza de trabajo y envejecimiento de la población en América del Norte.

En el año 2003, la población total en América del Norte ascendió a poco más de 425 millones de personas, lo que representó cerca de siete por ciento de la población mundial. Esta cifra, comparada con la población en 1994, significó un crecimiento promedio anual de uno por ciento, tasa ligeramente mayor a la observada en los países europeos de la OCDE.

Gráfica 2.2
Distribución de la población en América del Norte
Población total: 425.1 millones



Fuente: Para Canadá, Statistics Canada; Para México INEGI; para Estados Unidos Bureau of the Census

La mayor parte de la población se concentra en Estados Unidos; casi siete de cada diez habitantes en la región se ubican en este país. Este índice de concentración se modificó ligeramente en comparación con 1990, lo que se debe principalmente a una mayor tasa de

crecimiento de la población en México. Entre 1980 y 2003, la participación de México en la población total de la región aumentó de 23.5 por ciento a 24.1.⁴

La estructura por edades de la población en América del Norte se caracterizó por una alta concentración de la población entre 25 y 54 años de edad. En 2003, 41.7 por ciento de la población total de la región se ubicaba en este rango de edades, situación que difería ligeramente de la de los países de la Unión Europea, donde este segmento de la población representó alrededor de 43.2 por ciento de la población total. La elevada concentración de la población en este rango de edades se presentó en los tres países, aunque en Estados Unidos y Canadá las proporciones fueron más altas que en México, donde se presentó una estructura por edades más joven.

Los cambios en la estructura por edades de la población indican que en los tres países existía una tendencia al envejecimiento de la población, sobre todo en Canadá y Estados Unidos. La participación de la población joven, de menos de 20 años, en el total de la población disminuyó en los tres países, mientras que la participación de la población en edades adultas y avanzadas aumentó. El envejecimiento de la población también se reflejó en aumentos en la edad promedio de la población. En Canadá aumentó de 29.1 años en 1980 a 37.2 años en 2000; en Estados Unidos aumentó de 30 años en 1980 a 37.5 años en 2000 y en México aumentó de 24.5 años en 1990 a 26.2 años en 2000.⁵

De acuerdo con las proyecciones para los tres países, la población entre 15 y 64 años de edad, esto es, la población en edad de trabajar, se mantendría en niveles relativos altos en las próximas décadas, sobre todo en México. En Canadá, se calculó que la

⁴ Vease Comisión para la Cooperación Laboral, op. cit. 2003

⁵ Ídem

población en este grupo de edades alcanzaría su máximo nivel en el año 2011, cuando 68.7 por ciento del total de la población se encontrará en ese rango de edad.⁶ En Estados Unidos, se estimó que la participación más alta de la población entre 16 y 64 años (65.6 por ciento del total) se alcanzaría en el año 2009.⁷ En México, se estimó que la población en edad de trabajar seguiría creciendo hasta alcanzar un nivel de 90 millones de personas en el año 2030, lo que significa un aumento de 40 por ciento en comparación con la población en edad de trabajar en 2003.⁸

Como hemos comentado, al igual que la población total, la población en edad de trabajar también enfrentó un proceso de envejecimiento. Por ejemplo, en Canadá la proporción de este indicador comprendido entre 15 y 24 años, disminuyó de 25.7 por ciento en 1980 a 16.8 en 2003; mientras que la de 65 años y más aumentó de 11.2 a 14.8 por ciento en el mismo periodo. Situación similar también se presentó en México y Estados Unidos.

Si bien el porcentaje de la población de más de 65 años se mantuvo bajo en comparación con la de otros grupos de edad, este segmento de la población tuvo elevadas tasas de aumento en los tres países. En Canadá, la tasa de crecimiento de este grupo fue de 2.6 por ciento anual entre 1980 y 2000, más del doble del crecimiento de la población total; para México y Estados Unidos, las tasas fueron de 3.8 y de 1.6 por ciento respectivamente, también más altas que el aumento de la población total. Las proyecciones realizadas por la Oficina del Censo de Estados Unidos indicaban que en ese país la población de 65 años y

⁶ M. V. George, 1994.

⁷ U.S. Census Bureau, "Projections of the Total Resident Population by Five Year Age Groups, and Sex with Special Age Categories: Middle Series, 2006 to 2010", 2000.

más alcanzaría un total de 69 millones en el año 2030, más del doble de la reportada en 2000.⁹

El proceso de envejecimiento de población no fue exclusivo de los países de América del Norte; también se observó en otras regiones del mundo y tuvo importantes repercusiones en las políticas de empleo y de seguridad social de varios países. Por una parte, el aumento de la población en edad de trabajar demanda la creación de mayores fuentes de empleo y la instrumentación de nuevas políticas en materia de capacitación y entrenamiento de la mano de obra, principalmente para los trabajadores de mayor edad. Por otra parte, este aumento de la población adulta requiere de un fortalecimiento en la infraestructura de seguridad social, salud, pensiones y jubilaciones.¹⁰

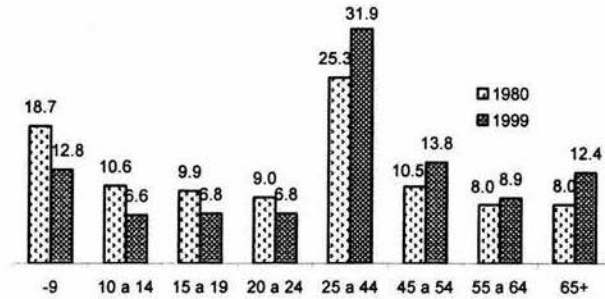
⁸ Ordorica Manuel, 1998

⁹ U.S. Department of Labor, 2000.

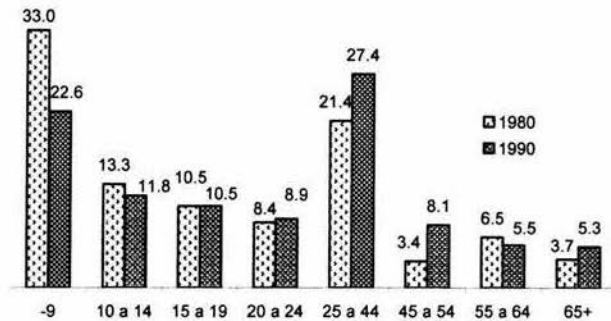
¹⁰ Comisión para la Cooperación Laboral, 2003

GRÁFICA 2.3
Distribución de la población por grupos de edad en América del Norte, 1980 y 1999
 porcentaje de la población total

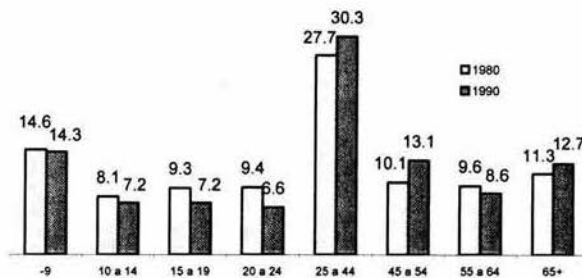
Canadá



México



Estados Unidos



Fuente: Comisión para la cooperación laboral, 2003

2.1.1 La Fuerza de trabajo en América del Norte

El mayor crecimiento de la población en edad de trabajar y una mayor participación de la población en la fuerza de trabajo, especialmente de las mujeres, son factores que influyeron en el crecimiento de la fuerza de trabajo en América del Norte. En 2003, la fuerza de trabajo en esta región fue de 203.4 millones de personas.

La fuerza de trabajo con mayor crecimiento correspondió a los grupos de edad entre 45 y 54 años en Canadá y Estados Unidos, y entre 25 y 44 años en México. Como puede apreciarse en el Cuadro 2.4, esta situación fue el resultado de un aumento en las tasas de participación de estos grupos de población. El grupo mayoritario en los tres países fue el que se encuentra entre 25 y los 44 años, aunque en Canadá y Estados Unidos el porcentaje en la fuerza de trabajo de este grupo disminuyó, mientras que en México aumentó. Ello fue reflejo del mayor ritmo de envejecimiento de la población trabajadora en las dos naciones primeramente mencionadas.

En el periodo de 1994 a 1999, la proporción de los jóvenes entre 15 y 24 años en la fuerza de trabajo disminuyó en los tres países. Esta reducción en la proporción de los jóvenes en la fuerza de trabajo se observaba desde la década de los ochenta y también se reflejó en su tasa de participación, que disminuyó, sobre todo en México. La menor tasa de participación de los jóvenes en la fuerza de trabajo fue resultado de una mayor permanencia en la escuela.

2.1.2 Comportamiento del empleo a partir del TLCAN

Uno de los propósitos del TLCAN ha sido el de propiciar mayores oportunidades de empleo y mejorar las condiciones de vida a través de fomentar el comercio y estimular la inversión entre los tres países. Este objetivo se cumplió ya que durante los seis primeros años de su operación, la actividad comercial y la inversión entre los tres países se incrementó. Sin embargo, el impacto de estos cambios sobre el empleo fue difícil de evaluar, si se toma en consideración que además del comercio otros factores internos y externos influyeron en las economías y los mercados laborales de los países miembros.

Por ello, sólo nos limitamos a describir la evolución del empleo y sus características en el periodo de 1980 a 2003, con especial énfasis en lo ocurrido a partir de 1994 en México, Estados Unidos y Canadá. A continuación se resumen los rasgos más sobresalientes de la evolución del empleo en cada país.

Canadá

El crecimiento del empleo a partir de 1994 fue casi continuo y alcanzó su tasa más alta en el año 2000. En ese año, el empleo creció en 391 mil personas, el aumento más alto en 19 años. Cabe destacar que en este periodo, el PIB real creció a una tasa más alta que el empleo, lo que indica un incremento en la productividad de la mano de obra.

En cuanto a la estructura del empleo por actividad económica, durante ese año, una de las características principales fue la recuperación de las fuentes de trabajo en el sector manufacturero, lo que contrastó con su deterioro considerable en los cuatro años anteriores, provocando una mayor participación de este sector en el empleo total. Así mismo, el empleo en los servicios mantuvo su tendencia creciente.

Las condiciones más favorables del empleo en Canadá a partir de 1994, se reflejaron en reducciones en la tasa de desempleo, tanto para los hombres como para las mujeres. La disminución en la tasa de desempleo se presentó a lo largo de todo el periodo, alcanzando el nivel más bajo en 1999, al ser de 7.6 por ciento.

Estas condiciones favorables del empleo en Canadá no se reflejaron en las remuneraciones, que sólo tuvieron aumentos ligeros al final del periodo. En 1998, el nivel de remuneración promedio real fue 0.8 por ciento menor al de 1994, situación contrastó con el fuerte deterioro de menos 6.8 por ciento durante el periodo de 1990 a 1993. En general, se observó que el crecimiento de las remuneraciones reales después de 1994 se mantuvo muy por debajo del crecimiento de la productividad laboral, situación que se observaba desde años anteriores.

México

La evolución del empleo en México entre 1993 y 2003 pasó de un periodo de deterioro en los primeros años a uno de alto crecimiento a partir de 1996 que duró hasta el año 2001, cuando se presentó una caída importante. El deterioro en el empleo durante los primeros tres años se debió al concurrente deterioro de la economía, que culminó con una fuerte contracción del PIB en 1995, lo que ocasionó un aumento significativo en las tasas de desempleo. El número de trabajadores de planta asegurados en el IMSS, indicador del comportamiento del empleo formal en el sector privado, disminuyó en 3.3 por ciento entre 1993 y 1995, reducción más alta que la observada durante la crisis de 1982.¹¹

¹¹ La mayor reducción en el número de trabajadores asegurados permanentes en el IMSS ocurrió en octubre de 1995, con un total de 416 mil 400 personas menos en comparación con el mismo mes de 1994.

CUADRO 2.4

Fuerza de trabajo y tasas de participación en América del Norte

Grupos de edad	Canadá				
	Tasas de participación		Fuerza de trabajo (miles)		Crecimiento
	1994	1999	1994	1999	1994-1999
Total	65.2	65.6	14,627	15,721	1,094.6
15 a 19 años	50.4	50.3	966	1,016	49.7
20 a 24 años	76.9	76.8	1,528	1,550	22.2
25 a 44 años	84.3	85.8	7,976	8,190	214.1
45 a 54 años	80.4	81.8	2,767	3,402	635.3
55 a 64 años	48.2	49.9	1,177	1,344	167.0
65 años o más	6.7	6.2	213	220	6.3
Grupos de edad	México				
	Tasas de participación		Fuerza de trabajo (miles)		Crecimiento
	1994	1999	1994	1999	1994-1999
Total	59.5	60.0	32,408	38,470	6,062.1
15 a 19 años	47.4	43.7	4,787	4,455	-332.1
20 a 24 años	63.6	62.9	5,003	5,458	455.0
25 a 44 años	67.7	69.9	14,562	18,694	4,132.6
45 a 54 años	63.8	66.3	4,261	5,258	996.8
55 a 64 años	54.5	55.7	2,342	2,964	621.9
65 años o más	35.5	31.6	1,453	1,640	187.8
Grupos de edad	Estados Unidos				
	Tasas de participación		Fuerza de trabajo (miles)		Crecimiento
	1994	1999	1994	1999	1994-1999
Total	66.6	67.1	131,056	139,368	8,312.0
15 a 19 años	52.7	52.0	7,481	8,333	852.0
20 a 24 años	77.0	77.5	14,131	13,934	-197.0
25 a 44 años	84.0	84.8	69,579	70,026	447.0
45 a 54 años	81.7	82.5	24,318	29,388	5,070.0
55 a 64 años	56.8	59.3	11,713	13,681	1,968.0
65 años o más	12.4	12.3	3,834	4,006	172.0

Fuente: Con base en, Comisión para la Cooperación Laboral, 2003

por ciento del empleo total, también disminuyó; sólo la industria maquiladora de exportación mantuvo un ritmo elevado de aumento. El deterioro del empleo en el sector formal influyó para que aumentara el empleo informal, lo que se manifestó en un sustancial crecimiento de las personas ocupadas en micro establecimientos en 1995.

En 1996 la economía mexicana se empezó a recuperar. El PIB real registró un aumento de 5.2 por ciento en ese año y el crecimiento se sostuvo en los siguientes años. El mejor desempeño de la economía se reflejó en una recuperación del empleo, que aumentó 10.8 por ciento entre 1996 y 2000, o sea 1.2 millones de personas por año en promedio. Sin embargo, a mediados de 2001 el crecimiento del empleo tuvo una sustancial reducción, lo que en parte se explica por una desaceleración de la actividad económica que venía desde finales de 1999.

El mercado laboral mexicano se caracteriza por ser un mercado dual, donde una parte de la población se encuentra ocupada en actividades formales y otra parte en actividades informales o de empleo precario. Aunque a partir de 1996 el empleo formal creció en forma muy importante, no generó los empleos suficientes para incorporar totalmente a la creciente fuerza de trabajo. Esta situación ocasionó que la población ocupada en el sector informal también aumentara en ese periodo.

Se debe hacer notar que una parte importante del aumento del empleo se presentó en establecimientos micro, de menos de 15 trabajadores, en donde las remuneraciones promedio y los beneficios fueron en general más bajos que en las empresas medianas y grandes. En 2003, el empleo en establecimientos pequeños representó 65.3 por ciento del total. El aumento de las fuentes de trabajo en pequeños establecimientos fue un reflejo de la

dualidad del mercado laboral mexicano, en donde un porcentaje importante de personas trabajaba en el sector informal.

Las mejores condiciones del empleo no se reflejaron en una recuperación del salario real de los trabajadores. En el sector formal, las remuneraciones reales, medidas por su promedio de cotización en el IMSS, mostraron una continua tendencia a la baja en el periodo de 1984 a 1990, lo que significó una pérdida de 16.4 por ciento en su poder adquisitivo. En los siguientes tres años las remuneraciones empezaron a crecer hasta alcanzar en 1994 niveles ligeramente superiores a los de 1984.¹² Sin embargo, la crisis de 1995, el repunte de la inflación y una estricta política monetaria para controlarla, provocaron una nueva caída en los niveles salariales reales, que sólo tuvieron una ligera recuperación en 1998 y 1999. No obstante, los niveles de remuneración en 2003, fueron 26.5 por ciento más bajos que los niveles en 1994.

Estados Unidos

El crecimiento sostenido de la economía estadounidense en el periodo de 1994 a 2000 tuvo una influencia positiva en el empleo, que aumentó a un ritmo promedio de 2.1 millones de personas por año. Este crecimiento fue mayor al observado en los cuatro años anteriores, pero menor al aumento en el periodo de 1984-1989, cuando el empleo creció a un ritmo promedio anual de 2.5 millones de personas. El menor aumento en el empleo después de 1994 fue resultado de un menor ritmo de crecimiento de la economía estadounidense

¹² Parte del elevado aumento en el salario promedio de cotización en 1994 se debe a un cambio en la definición. Sin embargo, otras fuentes de información, como la Encuesta Industrial Mensual y la Estadística de la Industria Maquiladora de Exportación, también reportaron aumentos en las remuneraciones reales para ese año.

después de la recesión de principios de los noventa, en comparación con los niveles de crecimiento posterior a la recuperación de la recesión en 1982.

Al igual que en Canadá, el crecimiento del empleo en Estados Unidos después de 1994 presentó características favorables. Las ocupaciones de profesionistas y gerentes continuaron siendo las de mayor crecimiento, situación que se observó en general en los años ochenta y noventa. Entre las actividades profesionales con aumentos más altos se podemos mencionar científicos, analistas de sistemas de cómputo, ingenieros electrónicos y en electrónica, así como maestros de educación primaria.

La estructura del empleo por actividad económica también mantuvo la tendencia observada en años anteriores. Hubo aumentos importantes en el número de personas ocupadas en el sector servicios, principalmente en servicios de cómputo y procesamiento de datos, en el comercio al menudeo, en los transportes y comunicaciones, así como en la industria de la construcción. Estas actividades representaron 90 por ciento del aumento del empleo entre 1994 y 2000. Asimismo, se mantuvo la reducción de la participación del empleo en el sector agrícola. La tendencia decreciente del empleo en el sector manufacturero observada entre 1990 y 1993 se revirtió, al mostrar aumentos en los siguientes tres años, si bien para 1999 tuvo una reducción significativa.

Las industrias más dinámicas en términos de empleo fueron las de vehículos automotores y sus partes; la fabricación de maquinaria y equipo eléctrico, y la fabricación de instrumental médico y dental. Por su parte, las ramas que tuvieron reducciones importantes de personal fueron la industria textil, la fabricación de prendas de vestir y la industria de empaque de frutas y verduras.

El crecimiento del empleo en Estados Unidos después de 1994 se dio en un contexto de ligeros aumentos en los salarios reales de los trabajadores, pero no es sino hasta el año 2000, que por primera vez rebasaron los niveles de 1980. En general, durante buena parte de los años ochenta y noventa, estos aumentos fueron sustancialmente más bajos que el crecimiento de la productividad de la mano de obra. Sin embargo, a partir de 1998 los aumentos en las remuneraciones sobrepasaron el aumento de la productividad laboral.

2.2 Empleo y nivel educativo

La educación es un factor que influye de manera decisiva en la tasa de desempleo. En Canadá y Estados Unidos, los trabajadores que tenían más posibilidades de estar desempleados eran los de menor educación; mientras que en México eran los que tenían educación media, o sea aquellos con estudios de secundaria terminada o estudios de postsecundaria. En Canadá y Estados Unidos el obtener un grado académico tenía un efecto importante para obtener una ocupación formal, ya que la tasa de desempleo disminuyó sustancialmente entre las personas que concluyeron un determinado ciclo escolar, en comparación con los que no lo concluyeron. En México, estas diferencias fueron mínimas y sólo se hicieron presentes en periodos de crisis económica. Cabe destacar que en Canadá y Estados Unidos, los trabajadores con más educación, además de tener menos posibilidades de estar desempleados, recibieron las remuneraciones promedio más altas.

En 1999, las tasas más altas de desempleo en Canadá fueron para los trabajadores con niveles de escolaridad inferiores a ocho años o con educación secundaria sin terminar. La tasa de desempleo para estas personas fue de 12 por ciento y 14 por ciento

respectivamente en 1999, tres veces mayor que la tasa existente entre los trabajadores con nivel de licenciatura.

En Estados Unidos, al igual que en Canadá, la tasa de desempleo más elevada fue para los trabajadores con los niveles de escolaridad más bajos. En 1998, las personas de entre 25 y 65 años de edad con escolaridad de secundaria terminada o menos tuvieron una tasa de desempleo casi cuatro veces más alta que los desempleados con nivel de licenciatura o más, quienes tuvieron las tasas de desempleo más bajas. Al igual que en Canadá, concluir un ciclo escolar tenía un gran impacto en la disminución de la tasa de desempleo de los trabajadores estadounidenses. Por ejemplo, en 1999 la tasa de desempleo de las personas con grado de licenciatura o más fue un punto porcentual más baja que la tasa de desempleo de las personas que no obtuvieron el grado.¹³

En México, los trabajadores con más posibilidad de estar desempleados fueron los de escolaridad media, o sea aquellos que concluyeron estudios de secundaria o realizaron estudios de postsecundaria. Estos trabajadores no sólo tuvieron la tasa de desempleo más alta en 1999, sino que constituyeron la mayoría al representar 48 por ciento del desempleo total en ese año.

Por su parte, las tasas de desempleo más bajas se presentaron entre las personas con escolaridad de seis años o menos, lo que pudo estar asociado al salario más bajo de los trabajadores de menor educación, lo que les facilitaría conseguir nuevos empleos. A partir de 1996, las tasas de desempleo disminuyeron en todos los niveles de educación, con las reducciones más altas para los trabajadores de secundaria sin terminar.

¹³ Comisión para la Cooperación Laboral, 2003, pp. 114

Cuadro 2.3

Distribución y crecimiento del empleo por niveles de educación en América del Norte

	Canadá	México	Estados Unidos
Distribución del empleo por niveles de educación %			
Secundaria sin terminar o menos	17.7	53.0	10.0
Secundaria terminada	20.9	17.5	31.8
Educación media*	42.4	17.2	27.5
Licenciatura o más	19.1	17.2	30.8
Crecimiento del empleo por niveles de educación, 1999-2004 (miles)			
Secundaria sin terminar o menos	-270	661	241
Secundaria terminada	183	2,523	882
Educación media*	1,051	1,537	2,513
Licenciatura o más	455	1,504	5,648
TOTAL	1,420	6,225	9,284

*Educación media definida como cualquier tipo de educación que requiere haber concluido la secundaria, pero que es inferior al grado de licenciatura

Fuentes: Para Canadá, Statistics Canadá, Labour Force Survey; para México, STPS/INEGI, Encuesta Nacional de Empleo; para Estados Unidos, Bureau of Labor Statistics, Current population Survey.

A diferencia de Canadá y Estados Unidos, en México prácticamente no se presentaron diferencias sustanciales en las tasas de desempleo entre las personas que concluyeron o no un determinado ciclo escolar. De hecho, los trabajadores con educación secundaria terminada tenían una tasa de desempleo ligeramente superior a la de los que no concluyeron este ciclo escolar.

En suma, los tres países enfrentan un doble reto. Primero, mejorar el nivel educativo y de capacitación de las personas desempleadas y menos calificadas. Segundo, apoyar a los trabajadores que no pueden ingresar a sectores de alta calificación y altos salarios.

2.3 Migración

La migración internacional es uno de los grandes fenómenos globales de nuestros días. La mayoría de los movimientos poblacionales en todas las regiones geográficas del mundo obedece a la búsqueda de mejores condiciones de vida, en lo cual subyace la operación de diversos y complejos factores estructurales, como son las asimetrías económicas y sociales entre las naciones, la creciente interdependencia económica y las intensas relaciones e intercambios entre los países.

También influyen factores de difícil predicción que dan lugar a movimientos de población en condiciones forzosas o involuntarias. Prácticamente ningún país, como tampoco ninguna región del mundo, escapa a la dinámica de las migraciones o puede mantenerse ajeno a sus consecuencias. La migración internacional es y seguirá siendo durante los años por venir un asunto de primer orden en las agendas bilateral y multilateral de los países.¹⁴

Además de ser territorio de destino y tránsito de la migración internacional, México es país de origen de cuantiosos flujos migratorios hacia Estados Unidos. Con nuestro vecino del norte compartimos una frontera de casi cuatro mil kilómetros, que es de las más dinámicas del mundo. En ella se registran alrededor de 310 millones de cruces por año, lo que revela el intenso y complejo entramado de contactos en esa zona.

La migración mexicana hacia el vecino país constituye un asunto ciertamente estratégico de la agenda bilateral. Se trata de un fenómeno complejo, con una prolongada tradición histórica y con raíces estructurales en ambos lados de la frontera. Aunque con cambios en su intensidad y modalidades, este fenómeno ha sido una constante en la relación entre ambos países desde el siglo pasado.

En esencia, migración de mexicanos a Estados Unidos está inicialmente motivada sobre todo por factores de carácter económico, pero actualmente no son los únicos que la sustentan. En efecto, hoy las redes de familiares y amigos, los agentes laborales y reclutadores vinculan el crecimiento de la industria, el empleo y el dinamismo económico en diversas regiones de Estados Unidos con un número creciente de comunidades mexicanas que envían migrantes al vecino país.

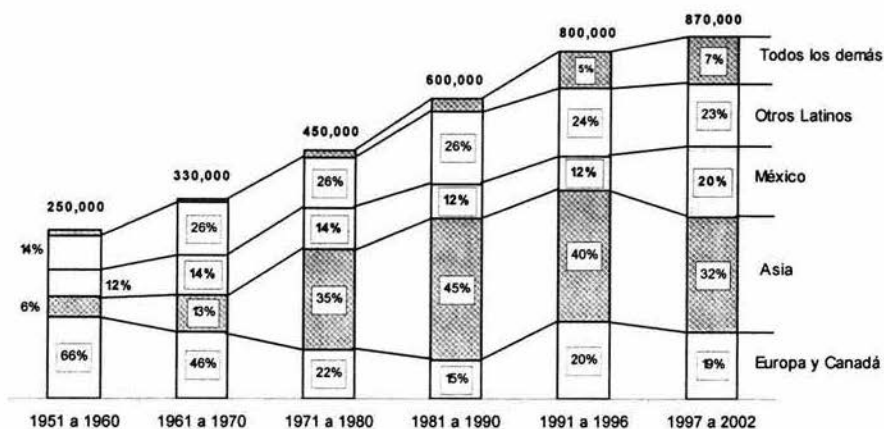
En las últimas décadas, la migración, en particular la de carácter no documentado, ha sobresalido como uno de los asuntos más difíciles, preocupantes y conflictivos de la agenda bilateral. De hecho, si en algún aspecto específico de las relaciones entre México y Estados Unidos se requiere cooperación, medida, entendimiento de fondo y visión de largo plazo, es precisamente respecto al fenómeno migratorio.

Durante la década de los noventa entraron más de 14 millones de inmigrantes a los Estados Unidos, esta cifra excede los flujos que se han registrado en otras décadas a lo largo de la historia de la nación. La inmigración legal durante los noventa fue de alrededor de 800 mil personas por año, la mayoría fueron admitidos con el propósito de unificar a las familias, mientras que una pequeña parte fue admitida por razones de empleo.

¹⁴ CONAPO, 2000

En contraste, se estima que los inmigrantes indocumentados fueron, en promedio, poco más de 500 mil por año a lo largo de la década.¹⁵ Por otro lado el número de inmigrantes admitidos como refugiados o de asilo político han disminuido substancialmente en los últimos años. De hecho, el Departamento de Estado y el Congreso de los Estados Unidos pusieron un tope máximo de 70 mil admisiones anuales para refugiados, de las cuales sólo se otorgaron 27 mil.¹⁶

Gráfica 2.5
Admisiones legales en Estados Unidos



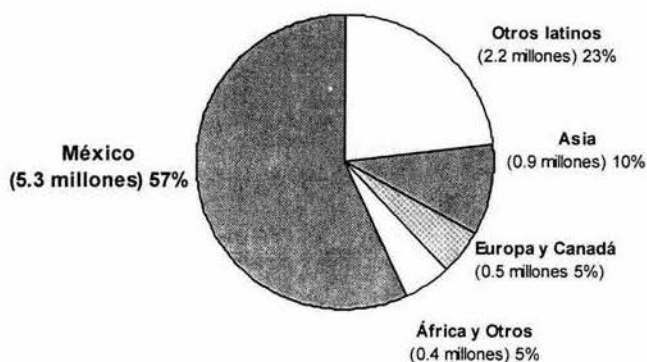
Fuente: Jeffrey S. Passel, *Mexican Immigrants in the United States*. The Urban Institute, Washington, D.C.

En la gráfica 2.5 puede observarse que ha habido cambios importantes respecto a las admisiones legales en las últimas cinco décadas. Desataca el hecho de que el número y el porcentaje de inmigrantes provenientes de Europa y Canadá ha disminuido

¹⁵ Passel, 2003

dramáticamente, de 170 mil por año o 66 por ciento en la década de los cincuenta a cerca de 90 mil por año o 15 por ciento en la década de los ochenta; el incremento en la década de los noventa se debe principalmente a que se han admitido más refugiados procedentes de Europa del Este. Por otro lado, la inmigración asiática creció de seis por ciento en 1950 a 40 por ciento en la década de los noventa, como reflejo del creciente número de inmigrantes admitidos como refugiados.

Gráfica 2.6
Población indocumentada en Estados Unidos
año 2002



Fuente: Jeffrey S. Passel, *Mexican Immigrants in the United States*. The Urban Institute, Washington, D.C

Como se ilustra en la gráfica anterior, en 2002 se estimó que existían más de 9 millones de inmigrantes indocumentados viviendo en los Estados Unidos, de los cuales 5.3 millones equivalentes a 57 por ciento eran mexicanos. El resto de los latinoamericanos,

¹⁶ Ídem

El mercado laboral en América del Norte: escenarios de su desarrollo en el siglo XXI
principalmente de Centroamérica, sumaron 2 millones de personas, esto es, 25 por ciento del total.¹⁷

Por otro lado, las estimaciones de CONAPO indican que existen nueve millones de migrantes mexicanos en Estados Unidos, de los cuales seis están residiendo de manera legal y tres de manera ilegal.¹⁸

Cuadro 2.4
Población de origen mexicano residente en Estados Unidos, 1990-2002

Población de origen mexicano	2000	2001	2002
Total	23,208,441	23,997,059	25,486,985
Emigrantes mexicanos ¹	8,780,482	9,141,794	9,503,928
Primera generación ²	7,029,457	7,303,233	8,150,742
Segunda generación o más ³	7,398,472	7,552,032	7,832,315

Fuente: CONAPO, 2003

Notas:

1. Emigrantes mexicanos: Población nacida en México.
2. Primera generación en Estados Unidos: Población residente en la unión americana, no nacida en México con alguno de los padres nativo de México.
3. Segunda generación o más, en Estados Unidos: Población residente en Estados Unidos, no nacida en México y cuyos padres tampoco nacieron en México, pero se declaran de origen mexicano

La composición de la comunidad mexicana en Canadá es muy heterogénea, ya que incluye a mujeres casadas con canadienses y los nuevos migrantes que en la mayoría son

¹⁷ Passel, 2003

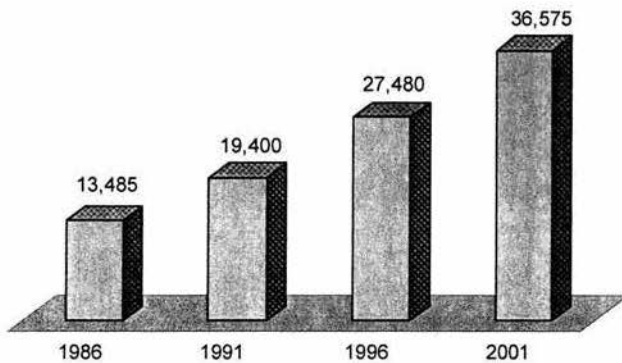
¹⁸ CONAPO, 2003

profesionistas jóvenes con familia que trabajan en el campo de ciencia y alta tecnología.¹⁹

Dicha población ha ido en aumento como se puede apreciar en la gráfica 2.7.

Los inmigrantes mexicanos representan tan sólo 0.1 por ciento del total de la población en Canadá. De acuerdo a las últimas cifras dadas por la oficina del censo canadiense 2001, la cantidad de migrantes latinoamericanos en Canadá es de 244,430. Dentro de dicho grupo la población que tiene mayor presencia es la mexicana.

Gráfica 2.7
Población mexicana residente en Canadá



Fuente: Statistics Canadá, Census of Canada 2001

Efectos de la inmigración

En 2002, la migración de origen mexicano provocó un aumento de 400 mil personas en la fuerza laboral de los Estados Unidos. En la gráfica 2.8 (a) se ilustra como este incremento

¹⁹ SRE-Instituto de los Mexicanos en el Exterior

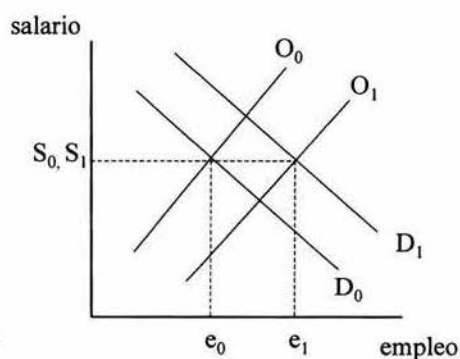
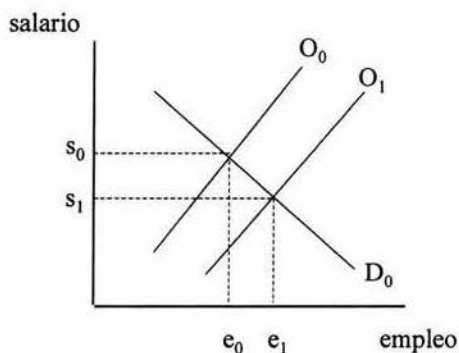
puede desplazar hacia la derecha la curva de oferta de trabajo, de O_0 a O_1 . Si este fuera el único cambio en las condiciones del mercado, el nuevo equilibrio tendría menores salarios S_0 en contraste con S_1 , donde los salarios son mayores y el desempleo es mayor. El panel (b) permite observar como la inmigración también puede trasladar hacia la derecha la curva de demanda. En este ejemplo, el incremento en la demanda es suficiente para compensar el cambio en la oferta, así que el nuevo salario S_1 iguala al salario original S_0 , pues en este punto los inmigrantes se encuentran empleados.

Gráfica 2.8

Efecto de los inmigrantes en la fuerza de trabajo de los Estados Unidos

a) Impacto en la oferta

b) Impacto en la oferta y la demanda



Tal como se expuso en el capítulo uno, la entrada de nuevos inmigrantes provoca que se aumente la oferta de empleo, pero esto no contribuye al deterioro de los mercados laborales debido a que los inmigrantes se convierten de manera automática en

consumidores de bienes y servicios; y con ello logran que aumente la demanda de empleo compensando el incremento en la oferta de empleo hasta un punto en el que los salarios tienden a igualarse.

2.4 Empleo y remuneraciones en América del Norte

Tanto en Canadá como en Estados Unidos y México, las diferencias salariales entre las actividades económicas también fueron elevadas. Así, los tres países presentaron una estructura salarial muy similar por rama de actividad económica, que se caracterizó por niveles altos en las actividades minera y de explotación de petróleo, en los servicios de transportes, comunicaciones y financieros; y niveles bajos en las actividades de comercio al menudeo, venta de alimentos y bebidas, y servicios personales.

Las diferencias salariales entre las actividades estaban asociadas a los niveles de escolaridad. En general, los aumentos salariales más elevados entre 1994 y 1999 fueron para las industrias con los niveles salariales más altos y con el crecimiento más rápido en el empleo, mientras que los aumentos menores se registraron en las actividades con niveles de remuneración más bajos. Esto significó ampliar la brecha salarial entre las actividades en ese periodo.

Empleo y remuneraciones en Canadá

Las remuneraciones promedio más altas para los trabajadores asalariados no agrícolas en Canadá se presentaron en la industria minera y en la explotación de petróleo crudo y gas natural, alcanzando en 1999, un promedio de por lo menos 82 por ciento superior al de todas las industrias; es decir, 610.4 dólares canadienses por semana. Otras actividades con

remuneraciones promedio elevadas fueron las comunicaciones, los transportes, los servicios públicos como agua y electricidad, así como los servicios financieros y de seguros, que también superaron el promedio de todas las actividades.

En general, desde 1994 las actividades más dinámicas en términos de aumento de empleo en Canadá tuvieron remuneraciones promedio superiores al promedio general. Éste fue el caso de la industria manufacturera, los transportes y los servicios profesionales a las empresas. La creación de fuentes de trabajo en estas actividades representó 48 por ciento del aumento del empleo total en el periodo de 1994 a 1999.

En la industria manufacturera la remuneración promedio fue 24 por ciento más alta que la de todas las actividades en 1999. En los transportes, los niveles más altos se presentaron en el transporte por ferrocarril, el transporte aéreo y el transporte marítimo, cuyas remuneraciones promedio superaron en más de 35 por ciento a las de todas las industrias en 1999.

En los servicios profesionales a las empresas, las remuneraciones más altas fueron para los servicios de cómputo y servicios relacionados y para los servicios de ingeniería, arquitectura y otros servicios técnicos y científicos. En 1999, el promedio de las remuneraciones por semana para estos servicios se situó entre 850 y 940 dólares canadienses, 39 por ciento por arriba del promedio para todas las industrias (ver cuadro 2.6)

Las remuneraciones promedio más bajas de los trabajadores canadienses en las actividades no agrícolas se encontraron en el comercio al menudeo, en los servicios de hospedaje y de preparación de alimentos y bebidas, en los servicios personales y de recreación y en los servicios médicos, cuyos salarios promedio en 1999 fluctuaron entre 200 y 550 dólares canadienses por semana, por lo menos 10 por ciento menor al promedio

general. Estas actividades absorbieron importantes cantidades de mano de obra, con 31 por ciento del empleo total en dicho año.

Por otro lado, el comercio al menudeo y los servicios de preparación de alimentos y bebidas fueron actividades con un fuerte aumento en el empleo entre 1994 y 1999, mientras que los niveles más bajos se presentaron en la venta al menudeo de alimentos y bebidas, y de zapatos y prendas de vestir, en los servicios de preparación de comida y en los servicios personales (salones de belleza, tintorerías). En el comercio al menudeo, la venta de automóviles y sus partes fueron una excepción, ya que en ellas las remuneraciones fueron superiores al promedio de todas las actividades.

Entre 1994 y 1999, los mayores aumentos en las remuneraciones reales de los trabajadores no agrícolas en Canadá fueron, en general, para las actividades en donde los niveles salariales eran elevados, mientras que los menores aumentos o reducciones fueron para las actividades con las remuneraciones promedio más bajas, situación que revocó una mayor brecha salarial en ese periodo. Entre las actividades importantes para la creación de empleos los aumentos más elevados se dieron en ramas industriales como la fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipo, la fabricación de camiones y trailers, la manufactura de productos farmacéuticos y medicinas.

En los servicios profesionales a las empresas, que también tuvieron un aumento elevado del empleo en ese periodo, las remuneraciones reales aumentaron casi siete por ciento, con los aumentos más altos para las agencias de personal, los servicios de contabilidad y los proveedores de servicios de cómputo.

Cuadro 2.6

Canadá: empleo y remuneraciones en industrias manufactureras seleccionadas

Industria	Empleo (en miles)			Remuneraciones semanales dólares canadienses		
	1994	1999	Crecimiento 1994-1999	1994	1999	Crecimiento real (%) 1994-1999
Total actividades	10,650.9	11,823.3	1,172.4	568.3	610.4	-0.7
Manufacturas	1,654.8	1,913.7	258.9	685.8	755.9	1.9
Bienes no durables	761.5	836.3	74.8	641.6	697.1	0.4
Bienes durables	893.3	1,077.5	184.2	723.6	801.5	2.4
Partes y accesorios de vehículos automotores	83.8	107.0	23.2	769.5	846.0	1.6
Productos de plástico	50.3	70.3	20.0	573.5	585.2	-5.7
Maderas y otros productos de aserraderos	56.6	71.2	14.6	689.1	768.5	3.1
Equipo de comunicaciones y otros electrónicos	51.2	63.9	12.7	792.9	898.7	4.8
Fabricación de herramientas	20.4	32.4	12.0	609.5	743.6	12.8
Puertas, marcos y otros productos de madera	33.8	45.0	11.2	516.3	576.9	3.3
Aviones y sus partes	35.5	44.3	8.8	862.2	930.7	-0.2
Imprenta comercial	62.7	70.3	7.6	613.1	647.1	-2.5
Equipo industrial eléctrico	15.2	22.3	7.1	728.7	849.2	7.7
Camiones y trailers	11.9	18.3	6.4	546.1	673.5	14.0
Fármacos y medicinas	19.3	25.4	6.1	807.6	915.6	4.8
Productos de tocador (cremas, cosméticos)	5.5	10.9	5.4	645.4	756.7	8.4
Productos metálicos decorativos	12.5	17.4	4.9	560.4	639.6	5.5
Ropa para dama	25.1	29.8	4.7	380.9	436.9	6.0
Productos textiles	28.1	32.5	4.4	462.1	566.4	13.3
Productos metálicos estructurales	16.7	21.0	4.3	683.8	769.4	4.0
Productos derivados de la carne	46.2	50.4	4.2	529.0	616.7	7.8
Productos del mar	19.0	23.2	4.2	418.5	485.4	7.2
Alambres y artículos de alambre	11.2	15.1	3.9	670.0	787.6	8.6
Edición de libros y revistas	27.5	31.4	3.9	582.3	677.4	7.5
Artículos de ferretería, herramientas y cuchillos	27.6	31.2	3.6	678.5	856.6	16.7
Muebles para el hogar	21.9	25.4	3.5	462.9	518.0	3.4
Máquinas para oficina, almacenes y negocios	13.2	16.6	3.4	811.1	976.4	11.3
Herramientas agrícolas	7.9	11.1	3.2	574.3	731.6	17.7

Nota: Las industrias seleccionadas fueron aquellas que tuvieron aumentos en el empleo de más de tres mil trabajadores en el período de 1994 a 1999.

Fuente: Con base en Comisión para la Cooperación Laboral, 2003, pp.151; Statistics Canada, Survey of employment, Payrolls and Hours.

Por su parte, los menores aumentos e inclusive reducciones en las remuneraciones promedio se dieron en el comercio al menudeo y en los servicios personales, de por sí ya situadas entre las más bajas. Las excepciones fueron la venta al menudeo de automóviles y sus partes y los servicios de fotografía, que tuvieron aumentos sustanciales en las remuneraciones reales en ese periodo y también en el empleo.

Empleo y remuneraciones en Estados Unidos

Las actividades económicas también presentaron una gran dispersión salarial en Estados Unidos. Esta dispersión se caracterizó por remuneraciones altas en la actividad minera; en la explotación de petróleo y gas; en los transportes, específicamente en el transporte de petróleo; en las comunicaciones y los servicios públicos (electricidad, agua, gas) y en los servicios financieros, específicamente en los servicios de venta de futuros y de valores. Las remuneraciones promedio en estas actividades superaron en más de 50 por ciento a las de todas las actividades en 1999, con remuneraciones de 456.8 dólares por semana.

De las actividades que se mencionaron, las de mayor aumento en el empleo entre 1994 y 1999 fueron los servicios de transporte. Por su parte, las remuneraciones promedio más bajas se encontraron en el comercio al menudeo, principalmente en los establecimientos de venta de alimentos y bebidas y en las tiendas de venta de vestidos y accesorios. Las remuneraciones promedio en estas actividades en 1999 fue 43 por ciento menor a la media de todas las actividades (ver cuadro 2.7)

Las remuneraciones reales de los trabajadores de la producción o los trabajadores no supervisores, al igual que la de otros trabajadores, se empezaron a recuperar en 1997. Esto ocasionó que para 1999 el nivel de remuneración promedio real para todas las actividades

superara en 5.3 por ciento el nivel de 1994. La recuperación se dio en la mayoría de las actividades.

En las actividades con alto crecimiento en el empleo, se registraron aumentos para los trabajadores en los servicios a las empresas, principalmente en los servicios de computación y procesamiento de información; en los servicios profesionales, principalmente los de ingeniería, y en los servicios financieros y de bienes raíces, que se caracterizaron por elevados niveles de remuneración. Otras actividades con aumentos significativos en las remuneraciones promedio reales fueron los servicios de transportes y comunicaciones y el comercio al mayoreo, principalmente de bienes durables.

En la industria manufacturera las remuneraciones aumentaron a un ritmo sustancialmente menor, con los aumentos más elevados para las industrias de bienes no durables. En el comercio al menudeo y los servicios personales, que en general tienen bajos niveles salariales, también tuvieron aumentos importantes en los últimos años de la década de los noventa, que inclusive rebasaron a los registrados en las industrias con ingresos más altos. Esto ocasionó una desaceleración en el crecimiento de la brecha salarial entre las actividades de 1997 a 1999, que contrasta con la creciente desigualdad observada en años anteriores.

Cuadro 2.7

Estados Unidos: empleo y remuneraciones en industrias manufactureras seleccionadas

Industria	Empleo (en miles)			Remuneraciones semanales dólares estadounidenses		
	1994	1999	Crecimiento 1994-1999	1994	1999	Crecimiento real (%) 1994-1999
Total industrias	77,607.0	88,911.0	11,304.0	385.9	456.8	5.3
Total Manufactureras	12,632.0	12,739.0	107.0	506.9	580.1	1.8
Bienes durables	7,104.0	7,590.0	486.0	544.0	607.7	-0.6
Bienes no durables	5,528.0	5,149.0	-379.0	459.7	538.2	4.1
Vehículos de motor y equipo	703.9	776.2	72.3	782.9	828.5	-5.9
Productos metálicos estructurales	295.2	353.0	57.8	462.8	542.6	4.3
Accesorios y componentes electrónicos	322.1	375.0	52.9	471.5	571.2	7.8
Productos derivados de la carne	384.3	429.8	45.5	358.9	415.3	3.0
Contrachapas	219.7	258.8	39.1	406.5	481.3	5.3
Concreto, yeso y productos para enyesar	151.1	187.2	36.1	516.4	606.1	4.4
Equipo de computo y de oficina	122.6	148.7	26.1	558.5	674.4	7.4
Casas móviles y edif. de madera	58.9	81.5	22.6	400.9	445.8	-1.1
Construcción y maquinaria relacionada	133.2	155.3	22.1	571.6	602.9	-6.2
Aviones y partes	222.0	243.6	21.6	755.7	845.3	-0.5
Instrumentos médicos y suministros	152.0	169.1	17.1	459.1	534.9	3.6
Maquinaria de refrigeración	135.5	152.1	16.6	506.6	572.1	0.5
Medicamentos	121.1	135.7	14.6	610.0	721.5	5.2
Maquinaria metálica	227.7	240.4	12.7	605.6	679.4	-0.2
Forjas y sello de metal	188.8	199.8	11.0	643.0	681.1	-5.8
Fundiciones no ferrosas	67.7	77.0	9.3	489.8	556.4	1.1
Muebles para oficinas públicas	31.5	40.7	9.2	412.7	508.3	9.6
Muebles para el hogar	238.1	246.9	8.8	355.9	419.7	4.9
Fab. clavos, tornillos y similares	74.5	83.2	8.7	509.3	590.9	3.2
Fab. de mamparas y accesorios	59.4	67.9	8.5	453.8	496.9	-2.6
Fab. de limpiadores y productos de baño	95.2	103.6	8.4	523.7	621.6	5.6
Mangueras, botas y otros productos de hule	49.0	57.1	8.1	464.3	529.1	1.4
Muebles de oficina	45.7	53.7	8.0	431.6	502.5	3.6
Maquinaria industrial en general	154.5	162.0	7.5	559.3	601.7	-4.3
Contenedores de madera	41.9	48.6	6.7	292.3	361.8	10.1
Bebidas	83.0	89.7	6.7	636.4	705.3	-1.4

Nota: Los Datos se refieren a los trabajadores de la producción. Las industrias seleccionadas fueron aquellas que tuvieron aumentos en el empleo de más de 6,500 trabajadores. Industrias a tres dígitos de la clasificación Standard Industrial Classification.

Fuente: Con base en, Comisión para la Cooperación Laboral, 2003, pp152; Bureau of Labor Statistics, Nacional Current Employment Statistics.

Empleo y remuneraciones en México

Entre 1970 y 1980 la población de México se incrementó 44 por ciento. Sin embargo, la economía nacional no creció a una tasa que permitiera garantizar el empleo bien remunerado que 20 años después demandarían los jóvenes que nacieron en ese período.

Por otro lado la fuerza de trabajo mexicana cambió de 32.2 millones de personas al momento que se firmó el TLCAN en 1994 a 40.2 millones en 2002. Este crecimiento indica que México necesita generar al menos un millón de empleos cada año, tan sólo para absorber el crecimiento de la oferta laboral.²⁰

En México no existe seguro de desempleo, por lo que al encontrarse sin trabajo las personas tienden a buscar un empleo alternativo, que por lo general es un empleo de baja productividad y poco salario. Es decir, el trabajador mexicano al quedar desempleado busca refugio en el subempleo; como trabajador doméstico, ventas callejeras; así como servicios personales y de reparación.²¹

La mayor parte del subempleo se da dentro de la informalidad y, por lo general, tiende a tomar la forma de ocupación por cuenta propia, o en micro empresas, así como otras formas de empleo que no proporcionan otros beneficios o prestaciones como la seguridad social.²² En México se calcula que 62.1 por ciento de los empleos son informales.²³

²⁰ Polaski Sandra, 2004

²¹ Polaski Sandra, 2004

²² Idem

²³ Las cifras de empleo formal se obtuvieron al obtener la suma de trabajadores inscritos en alguna institución de seguridad como IMSS, ISSSTE, SEDENA y SEDEMAR.

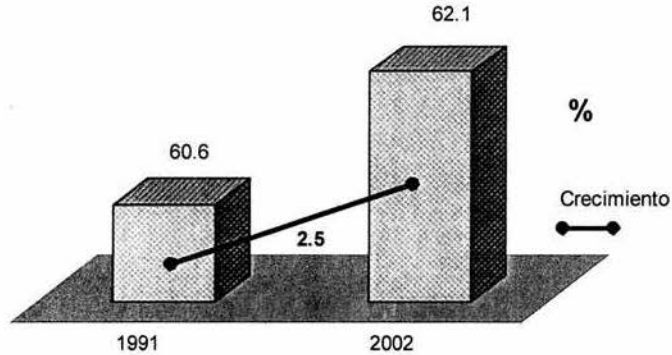
Cuadro 2.8
México: empleo y remuneraciones en la industria manufacturera

Industria	Empleo (en miles)			Remuneraciones semanales en pesos		
	1994	1999	Crecimiento 1994-1999	1994	1999	Crecimiento real (%) 1994-1999
Total actividades	8,748.7	11,588.5	2,839.8	347.2	775.9	-24.5
Industria manufacturera	3,237.7	4,635.5	1,397.8	336.6	760.7	-23.6
Fab. de prendas de vestir y otros art. confec. con textiles y otros materiales, excepto calzado	301.0	677.9	376.9	201.3	453.9	-23.8
Fab. y ensamble de máq., equipos, aparatos, acc. y art. Eléctricos, electrónicos y sus partes	450.0	754.7	304.7	293.2	769.2	-11.3
Fabricación de alimentos	426.0	564.1	138.1	323.5	712.0	-25.6
Construcción, reconstrucción y ensamble de equipo de transporte y sus partes	214.2	326.4	112.2	462.9	1,123.7	-17.9
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	317.3	394.1	76.8	310.5	668.4	-27.2
Fabricación de productos de hule y plástico	173.3	247.5	74.2	330.3	724.9	-25.8
Industria textil	145.2	186.1	40.8	316.8	694.8	-25.9
Industria química	209.8	241.3	31.5	585.8	1,449.8	-16.3
Fab., ensamble y reparación de maquinaria equipo y sus partes, excepto los eléctricos	82.1	110.2	28.0	367.5	903.5	-16.9
Fab. y reparación de muebles y accesorios, excepto los de metal y plástico moldeado	76.9	103.0	26.1	221.4	472.4	-27.9
Industria del papel	63.2	88.0	24.9	385.6	899.8	-21.1
Fabricación de calzado e industria del cuero	124.9	149.1	24.2	239.3	484.0	-31.6
Industrias metálicas básicas	68.4	92.4	24.0	472.8	1,047.1	-25.1
Fab. productos de minerales no metálicos, excepto del petróleo y del carbón mineral	138.9	156.3	17.4	377.7	867.1	-22.4
Industria y productos de madera y corcho, excepto muebles	81.9	68.8	16.9	206.1	443.2	-27.3
Industrias editorial, de impresión y conexas	128.6	143.2	14.6	341.6	727.2	-28.0
Elaboración de bebidas	153.0	166.3	13.4	389.3	952.1	-17.3
Refinación del petróleo y derivados del carbón mineral (no incluye PEMEX)	7.1	8.1	1.0	460.7	1,059.6	-22.2
Beneficio y fabricación de productos de tabaco	6.7	6.5	-0.2	571.2	1,153.8	-31.7
Otras industrias manufactureras	99.2	151.6	52.4	285.0	705.2	-16.4

Nota: Los datos se refieren al salario medio de cotización de los trabajadores asegurados en el IMSS. Las industrias están clasificadas a nivel de dos dígitos de la Clasificación Mexicana de Actividades y Productos.

Fuente: con base en, Comisión para la Cooperación Laboral, 2003, pp. 153; Comisión Nacional de los salarios mínimos, con información del IMSS.

Gráfica 2.9
Empleo informal en México



Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Empleo 2003; VFQ III Informe de Gobierno, Anexo Estadístico 2003

Las remuneraciones promedio más altas de los trabajadores asalariados en el sector formal privado en México, también se encontraron en la actividad minera y en la extracción de petróleo crudo y gas natural; en los transportes, principalmente en el transporte aéreo y el transporte por agua; en la generación y suministro de energía eléctrica y agua; en las comunicaciones; en los servicios financieros y de seguros y en los servicios profesionales y técnicos.

En 1999, las remuneraciones promedio en estas actividades, de acuerdo al salario medio de cotización en el IMSS, superaron al registrado en todas las actividades, en más de 30 por ciento. Destacan por su alto crecimiento en el empleo los transportes, los servicios financieros y los servicios profesionales y técnicos. Por su parte, las remuneraciones promedio más bajas se encontraron en la industria de la construcción; en los servicios

personales, principalmente en los servicios para el hogar y en la preparación de alimentos y bebidas, y en el comercio al menudeo.²⁴

Las remuneraciones promedio para los trabajadores asalariados en estas actividades fueron sustancialmente más bajas que el promedio general. En algunos casos las diferencias fueron hasta 50 por ciento más bajas, como fue el de los trabajadores en la preparación y venta de alimentos y bebidas. En la industria manufacturera, la segunda actividad con mayor crecimiento en el empleo entre 1993 y 1999, la remuneración promedio fue muy similar a la de todas las actividades.

En México, después de un periodo de reducción continua, las remuneraciones reales de los trabajadores en el sector privado formal empezaron a crecer en 1998. La mayoría de las actividades económicas tuvieron aumentos en los salarios reales, aunque en ningún caso los aumentos permitieron recuperar la pérdida del poder adquisitivo sufrida entre 1994 y 1997, periodo en el que los salarios reales disminuyeron 26 por ciento. Entre 1997 y 1999 el aumento fue de sólo 2.2 por ciento.

En el periodo de recuperación salarial la gran mayoría de las actividades con remuneraciones altas también tuvieron aumentos elevados. Éste fue el caso de las industrias extractiva, los servicios financieros y de seguros y los servicios de transporte. Estos últimos tuvieron aumentos sustanciales en el empleo formal privado entre 1994 y 1999. Algunas actividades con remuneraciones promedio bajas también registraron aumentos importantes en los últimos dos años del periodo; destacan los aumentos para los trabajadores en la industria de la construcción, cuyas remuneraciones promedio reales crecieron en casi ocho

²⁴ Comisión para la Cooperación Laboral, 2004

El mercado laboral en América del Norte: escenarios de su desarrollo en el siglo XXI
por ciento entre 1997 y 1999, y los aumentos para los trabajadores en los servicios médicos y de asistencia social.

La recuperación salarial en estas actividades de bajos niveles de remuneración influyó en una ligera reducción en la dispersión salarial por actividad, aunque las diferencias se mantuvieron altas. Sin embargo, algunas actividades como el comercio y los servicios personales, que absorbieron una parte sustancial del empleo total, sólo tuvieron un ligero incremento salarial, por lo que permanecieron entre las actividades con las remuneraciones promedio más bajas.

2.5 Evolución de la productividad laboral

En Canadá y Estados Unidos, la productividad laboral creció más rápidamente que las remuneraciones reales desde 1980, mientras que en México, esos indicadores mostraron un comportamiento irregular en el periodo de 1988 a 1999.

En Canadá, la productividad de la mano de obra creció entre 1980 y 1999 a tasas en general más altas que las remuneraciones reales, aunque su comportamiento fue un poco irregular. Después de un periodo de estancamiento, la productividad laboral empezó a crecer en 1991, aunque a tasas muy reducidas. Entre ese año y 1999 el PIB real por hora trabajada aumentó a una tasa promedio anual de 1.2 por ciento. Por su parte, las remuneraciones reales después de una caída importante en 1991 se empezaron a recuperar en 1992, aunque a ritmo muy irregular, alcanzando un crecimiento promedio de sólo 0.2 por ciento anual entre ese año y 1998.

Las actividades que tuvieron el crecimiento más alto en la productividad laboral en Canadá entre 1991 y 1999 fueron el comercio al mayoreo, la industria manufacturera, las

comunicaciones y los servicios públicos. En estas actividades, la productividad aumentó a lo largo de todo ese periodo a ritmos superiores al promedio del crecimiento que la del sector privado considerado en su conjunto.

En el caso de las manufacturas, el crecimiento de la productividad laboral en este periodo fue menor al de las décadas anteriores. En las comunicaciones y los servicios públicos la productividad mostró mejoras sustanciales en comparación con el bajo crecimiento en la década de los ochenta; sin embargo, en comparación con los sesenta y los setenta, la tasa de crecimiento fue muy inferior. En el caso del comercio al mayoreo, la tasa de crecimiento de la productividad en el periodo de 1991 a 1999, fue inferior a la registrada en la década de los ochenta.

Por su parte, las actividades con deterioros continuos en su productividad laboral en Canadá fueron la industria minera y de extracción de petróleo, la industria forestal, los servicios de transportes, la actividad pesquera y la industria de la construcción. El pobre comportamiento de la productividad en las primeras tres actividades después de 1991, fue resultado de un sustancial aumento en las horas de trabajo, muy superior al crecimiento de sus PIB respectivos. En cuanto a la industria de la construcción y la actividad pesquera, el deterioro de la productividad laboral fue más bien resultado de un lento crecimiento en sus PIB respectivos.

En México la productividad laboral, medida por la relación entre el PIB real y el número de trabajadores, aumentó a una tasa promedio anual de 0.6 por ciento entre 1988 y 1999. Esta tasa fue sustancialmente menor a la observada durante la década de los setenta, cuando la productividad creció a un ritmo de casi dos por ciento al año.

La productividad de la mano de obra empezó a crecer un poco más rápidamente a partir de 1992; su tasa más alta la alcanzó en 1997. La relación de la productividad con los salarios fue muy irregular. Así, entre 1988 y 1994, la mano de obra aumentó a una tasa sustancialmente más baja que los salarios. En ese periodo, las remuneraciones reales, medidas por el salario medio de cotización en el IMSS, crecieron a una tasa promedio de 5.5 por ciento por año, mientras que la productividad lo hizo sólo en 0.2 por ciento. A partir de 1995 las remuneraciones reales disminuyeron considerablemente, mientras que la productividad creció, aunque a tasas reducidas.

Por rama de actividad económica, los aumentos más altos en la productividad de la mano de obra en México entre 1988 y 1999 se dieron en las actividades mineras, la industria manufacturera, las comunicaciones y los servicios financieros. En las dos primeras actividades, el producto por persona ocupada aumentó en casi todo el periodo, aunque después de 1994 se observó una desaceleración. En contraste, en los servicios financieros y principalmente en las comunicaciones, la productividad después de 1994 mantuvo altos ritmos de crecimiento.

Por su parte, las actividades con reducciones o bajo crecimiento en su productividad laboral entre 1988 y 1999 fueron la industria de la construcción, el comercio y los servicios comunales, sociales y personales. La industria de la construcción y los servicios redujeron su productividad laboral en casi todo el periodo, con una ligera recuperación en 1999. La actividad comercial, que registró reducciones en la productividad laboral hasta 1995, tuvo una sustancial mejoría en 1996 y 1997; sin embargo, en los siguientes dos años tuvo reducciones.

En el periodo de 1980 a 1999, las remuneraciones reales de los trabajadores asalariados en Estados Unidos aumentó en 1.9 por ciento, mientras que el producto por hora trabajada creció en 41.8. La productividad laboral en este país mostró aumentos durante casi todo ese periodo, mientras que los salarios reales disminuyeron casi en forma continua hasta 1996. Después de ese año, la productividad laboral mantuvo su crecimiento, alcanzando un aumento de 3.2 por ciento en 1999, el más alto de los últimos siete años de la década de los noventa. Por su parte, las remuneraciones reales tuvieron una recuperación; aumentaron a un ritmo ligeramente superior al de la productividad laboral.

2.6 Desempleo en América del Norte

El desempleo en Canadá, después de haber alcanzado niveles elevados en el periodo de recesión a principios de los noventa, empezó a disminuir en 1994 y se redujo a 7.6 por ciento en 1999. En ese año, el número de personas desocupadas fue de 1.2 millones, casi 324 mil 800 menos que en 1994. De hecho, la tasa de desempleo en 1999 alcanzó su nivel más bajo en diez años. No obstante, durante ese periodo los niveles de desempleo se mantuvieron por encima del promedio de desocupación entre 1984 y 1989, cuando la tasa disminuyó sustancialmente.

En Estados Unidos se presentó una situación similar, con una continua reducción en los niveles de desempleo a partir de 1993, de modo que entre ese año y 1999 el desempleo se redujo en 3.1 millones de personas.

El nivel y la tasa de desempleo en Estados Unidos en 1999 fueron las más bajas de las décadas de los ochenta y noventa. Cabe señalar que, a pesar de la disminución en el ritmo de crecimiento del empleo en Estados Unidos durante los dos últimos años del

periodo, la mayor desaceleración en el tamaño de la fuerza de trabajo provocó que la tasa de desempleo mantuviera su tendencia decreciente.

Después de 1997, la reducción en la tasa de desempleo en Canadá fue mayor que la reducción en Estados Unidos, por lo que disminuyó ligeramente la diferencia en la tasa de desempleo entre ambos países que se había observado desde 1982. Se debe señalar que la definición de desempleo entre estos países presenta algunas diferencias; cuando la definición de Canadá se ajustó para hacerla más comparable con la de Estados Unidos, su tasa de desempleo disminuyó en 0.8 puntos porcentuales en 1998.²⁵

En México, a diferencia de Canadá y de Estados Unidos, la tasa de desempleo mostró un sustancial aumento en los primeros tres años del periodo 1993-1999, situación ampliamente influida por el deterioro de la economía durante esos años. El nivel de desempleo en 1995 fue de casi 1.7 millones de personas; esto es, tasa de 4.8 por ciento, siendo en las áreas urbanas de 6.2 por ciento. A partir de 1996 la tasa de desempleo empezó a disminuir hasta alcanzar 1.7 por ciento en 1999, lo que significó reducir los niveles de desocupación en más de la mitad en comparación con los niveles en 1995. En las áreas urbanas del país la tasa de desempleo disminuyó 3.7 por ciento en comparación con 1995.

La tasa de desempleo en México fue significativamente más baja que en Canadá y Estados Unidos; inclusive en los periodos de recesión las tasas nunca fueron superiores a cinco por ciento. Entre los factores que influyeron se encuentran la falta de un seguro de desempleo en México y el deterioro de los salarios reales, que hacen difícil para la población permanecer en condiciones de desempleo. Como ya se argumentó, esta situación

²⁵ Constance Sorrentino, 2000.

se refleja en una elevada proporción de población ocupada en actividades denominadas informales. Además, existen diferencias en la medición del desempleo en comparación con las definiciones de Canadá y Estados Unidos.

Si se ajusta la definición de desempleo para hacerla más comparable con la de esos países, la tasa de desempleo en México para 1999 casi se duplica, ya que pasa de 1.7 por ciento a tres por ciento. No obstante estos ajustes, su nivel permanecería reducido en comparación con las tasas en otros países de similar desarrollo. Aún así, esta baja tasa de desempleo no reflejó con exactitud los problemas del mercado laboral mexicano, por lo que resulta conveniente analizar las condiciones de la población que se encontraba ocupada.²⁶

La incidencia del desempleo de largo plazo en América del Norte disminuyó durante el periodo de 1994 a 1999 y sus niveles permanecieron muy abajo de los observados en los países europeos de la OCDE. En 1999, el porcentaje de trabajadores desempleados por seis meses o más representó 21.4 por ciento en Canadá, 6.8 por ciento en México y 12.3 por ciento en Estados Unidos, en tanto que el indicador fue de 63.3 por ciento para los países europeos de la OCDE.²⁷

Por otro lado, la evolución en la duración del desempleo tiene un carácter cíclico en los tres países, con aumentos relevantes en los periodos de crisis y reducciones en los periodos de crecimiento. Así mismo, la población de mayor edad enfrentó periodos de desempleo más largos que la población más joven.

La dificultad para encontrar un empleo aumentó con la edad; es decir, a los jóvenes trabajadores les tomó menos tiempo encontrar un empleo que a la población adulta, aunque

²⁶ Comisión Para la Cooperación Laboral, 2003, pp.103

²⁷ OCDE, *Employment Outlook*, cuadro G, p. 220, París, Francia, 2000.

la tasa de desempleo fue mayor entre estos últimos. Esta situación se presentó en los tres países y afectó tanto a los hombres como a las mujeres desocupados.

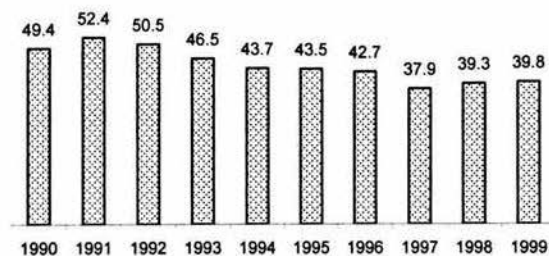
Es inaceptable bajo cualquier consideración que en América del Norte, así como en otras regiones del mundo, los trabajadores más afectados por el desempleo sean los jóvenes. Además, en los periodos de crisis los trabajadores más jóvenes han sido los primeros en resentir sus efectos, ya que su tasa de desempleo aumentó más rápidamente que la de los grupos de mayor edad. Esta situación se ha observado desde años anteriores y no tuvo cambios significativos después de 1994, ya que en los tres países los jóvenes registraron las tasas de desempleo más altas, aunque éstas hayan disminuido para dicho segmento de la población.

En Canadá, en 1999 la tasa de desempleo de la población entre 15 y 24 años de edad fue 1.8 veces más alta que la tasa promedio para toda la población, aunque a partir de 1998 la tasa de desocupación para este segmento de la población se redujo en forma sustancial, situación que no se había observado desde 1994. En 1999, de cada 100 personas desempleadas, 30 tenían entre 15 y 24 años de edad.²⁸

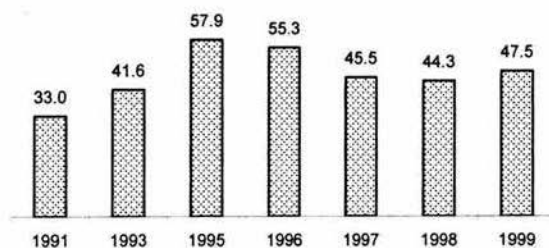
²⁸ Comisión para la Cooperación Laboral, 2003. pp. 112

Gráfica 2.10
Participación del desempleo involuntario en el desempleo total en América del Norte
 Porcentaje del desempleo total

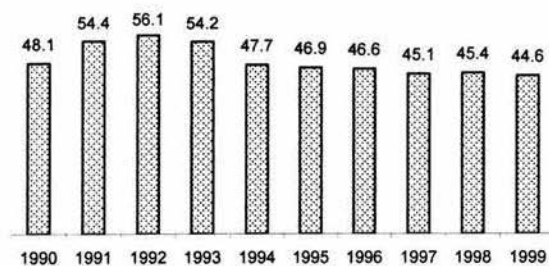
Canadá



México



Estados Unidos



Fuentes: Para Canadá, Statistics Canada, Labour Force Survey; para México, STPS-INEGI, Encuesta Nacional de Empleo; para Estados Unidos, Bureau of Labor Statistics, Current Population Survey

Nota: Con base en los criterios establecidos por la Comisión para la Cooperación Laboral, 2003, pp. 107

En México, los jóvenes también tenían las tasas de desempleo más altas. En 1999, la tasa de desocupación de los trabajadores entre 15 y 24 años fue de 2.9 por ciento, casi el doble del indicador a nivel nacional. En ese año, el número de personas desocupadas jóvenes fue de 283 mil 881, lo que representó un poco más de 50 por ciento del desempleo total. Al igual que otros grupos de población, la tasa de desempleo de los trabajadores jóvenes disminuyó en forma continua a partir de 1996, con una reducción más alta que la de los demás grupos de edad. En 1995, los trabajadores jóvenes fueron los más afectados por la recesión económica; su tasa de desocupación no sólo fue la más alta al ser de 8.3 por ciento, sino que también fue la que registró el mayor aumento. La misma situación se presentó en Canadá y en Estados Unidos, en donde la tasa de desempleo para los jóvenes en los periodos de recesión aumentó más rápidamente que para los demás grupos de edad.

2.7 Conclusiones

El acelerado envejecimiento de la población de Estados Unidos y Canadá se debe a que en estos países el boom poblacional ocurrió entre 1950 y 1960. En México la explosión demográfica se da en un período más amplio, entre 1950 y 1980, con tasas de crecimiento más altas que las de los otros dos países. El dinamismo económico de algunas regiones de Estados Unidos se apoya en millones de migrantes ilegales mexicanos para sostener su economía y los necesitará aún más al envejecer una porción sustancial de su población.

En Canadá y Estados Unidos los trabajadores que tenían más posibilidades de estar desempleados eran los que tenían un nivel de educación menor, mientras que en México

eran los que tenían educación media. En general, la estructura del empleo se movió hacia una mayor demanda de trabajadores más calificados. En México, el nivel promedio de escolaridad de casi ocho años se mantuvo muy por debajo, del de Canadá y Estados Unidos, que es de un poco más de 13 años.

Las diferencias salariales entre las actividades económicas fueron elevadas en los tres países de América del Norte, ya que presentaron una estructura muy similar por rama de actividad económica, que se caracterizó por niveles salariales altos en las actividades de minería y explotación de petróleo, en los servicios de transportes, comunicaciones y financieros; y niveles bajos en las actividades de comercio al menudeo, venta de alimentos y bebidas, y servicios personales.

En América del Norte las diferencias salariales entre las actividades estaban asociadas a los niveles de escolaridad. En general, los incrementos más elevados en las remuneraciones fueron para las industrias con los niveles salariales más altos y con el crecimiento más rápido en el empleo, mientras que los aumentos menores se registraron en las actividades con niveles de remuneración más bajas.

En Canadá y Estados Unidos la productividad laboral creció más rápidamente que los salarios reales desde 1980. En México, la productividad de la mano de obra y las remuneraciones reales mostraron un comportamiento irregular en la última década.

Las actividades que tuvieron mayor crecimiento en la productividad laboral en Canadá durante la última década fueron el comercio al mayoreo, la industria manufacturera, las comunicaciones y los servicios públicos. En México, el incremento más notorio en la productividad de la mano de obra se dio en las actividades mineras, la industria manufacturera, las comunicaciones y los servicios financieros. En Estados Unidos el

crecimiento de la productividad fue más alto en las industrias productoras de bienes durables, como la industria de maquinaria y equipo, la fabricación de equipo, partes y accesorios eléctricos y electrónicos y la fabricación de equipo de transporte, sus partes y accesorios.

La migración internacional es uno de los grandes fenómenos de nuestros días, es y seguirá siendo un asunto de primer orden en las agendas de política exterior de muchos países, debido a que este fenómeno está motivado por factores de carácter económico.

Los migrantes mexicanos significaron un aumento de 400 mil personas en la fuerza laboral de Estados Unidos. Ello provocó que aumente la oferta de empleo, debido a que los inmigrantes se convierten en consumidores de bienes y servicios; y ocasionan un aumento de la demanda de empleo compensando el aumento en la oferta de empleo hasta un punto en el que los salarios se igualen.

Washington tiene que ver la migración como algo positivo, los gobiernos de México y Estados Unidos ya no pueden darse el lujo de ignorar las dificultades de millones de mexicanos que arriesgan sus vidas para cruzar furtivamente la frontera y obtener un trabajo, por lo que debe ser considerado como un problema central y prioritario en la agenda bilateral.

Integración y estandarización laboral en los países de América del Norte

3.1 Hacia la integración de los mercados laborales en América del Norte

El fundador del Economic Policy Institute, Jeff Faux, señala que el proceso de integración en América del Norte está creando lentamente un mercado de trabajo en el cual las condiciones que enfrentan los trabajadores de un país afectan las condiciones que enfrentan los trabajadores en los otros dos. La teoría económica nos dice que esta integración debería hacer que los niveles de vida de los trabajadores en Canadá, Estados Unidos y México convergieran. La cuestión es si tal convergencia ocurrirá en los altos niveles de vida o en los bajos niveles de vida.¹

La integración del mercado laboral en América del Norte es una realidad, debido a factores como la vecindad geográfica, que hacen inevitable la generación de flujos migratorios; y al dinamismo de la economía norteamericana.² Actualmente 25 millones de mexicanos radican en Estados Unidos, de los cuales 11 se encuentran trabajando, de acuerdo al censo poblacional de ese país. Por lo tanto, lo que se necesita es un procedimiento institucional que permita estandarizar y armonizar criterios para regular el

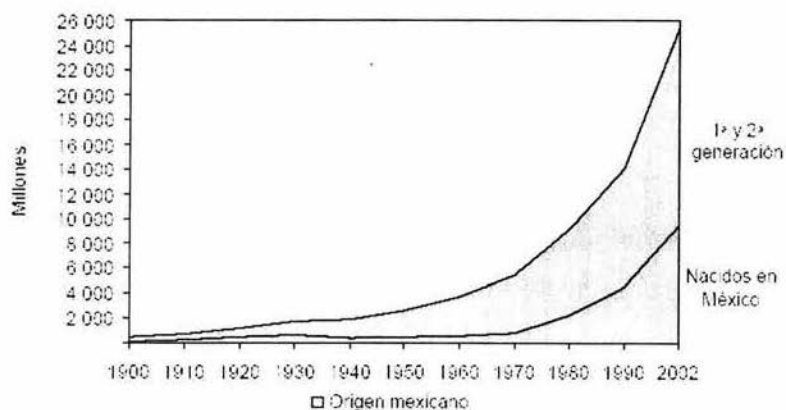
¹ Jeff Faux, 2004, La situación del trabajo en México, 2003

² Ruiz Durán, entrevista realizada por Arquímedes Pérez Herrera el 29 de Septiembre de 2004.

constante flujo de mexicanos hacia los países del norte, principalmente hacia Estados Unidos.

Independientemente de la postura del gobierno norteamericano, el flujo de inmigrantes mexicanos, legales e ilegales, hacia Estados Unidos es una realidad, mismo que se ha incrementado en los últimos tiempos por diversas razones.

Gráfica 3.1
Población de origen mexicano residente en Estados Unidos 1900-2002



Fuente: estimaciones de CONAPO con base en U. S. Census Bureau, Current Population Survey, de marzo de 2000, 2001 y 2002; y las proyecciones de población de la institución.

Ante esta situación existe cierta preocupación por parte de los sindicatos de los Estados Unidos. La AFL-CIO, reconoce el incesable flujo de inmigrantes –legales e ilegales- hacia su país, por ello plantean la necesidad de crear un mecanismo que regule a los trabajadores ilegales, con el objeto de evitar la caída salarial en su país.³

En la gráfica 3.1 se puede apreciar como se ha venido dando el flujo de migrantes mexicanos hacia Estados Unidos durante el siglo XX. Además, se puede apreciar como la

³ Entrevista realizada por Clemente Ruiz Durán en Washington D.C. a Thea Lee,

tendencia se mantiene constante. Por lo tanto, podemos inferir que no se invertirá en el corto plazo.⁴

La entrada de nuevos inmigrantes a los Estados Unidos provoca que aumente la oferta laboral en ese país, pero esto no contribuye al deterioro de los mercados laborales debido a que los inmigrantes se convierten de manera automática en consumidores de bienes y servicios; y con ello logran que aumente la demanda de empleo compensando el incremento en la oferta laboral hasta un punto en el que los salarios tienden a igualarse.⁵ Sin embargo, el ACLAN no considera a la migración en sus once puntos básicos, a pesar de que la migración es un punto clave al hablar del mercado laboral en América del Norte, por esa razón se considera que es un acuerdo de poco alcance.⁶

Por otro lado, para lograr altos niveles de vida debe existir un vínculo entre estandarización e integración laboral que permita a los países jugar con las mismas reglas, minimizando las presiones tendientes a permitir que la productividad crezca mientras caen las condiciones de vida.

Por último, es importante hacer una revisión general a la legislación laboral de los tres países de América del Norte, pues esta establece una base para la libre competencia, creando condiciones estándar dentro de las cuales deben operar todos los competidores. Sólo si todos cumplen las reglas éstas funcionan para el bien común. Sí resulta posible pasar por encima de las reglas, sí algunos competidores cumplen las reglas y otros no, entonces las reglas limitan la libre competencia en lugar de propiciarla.⁷

⁴ Conapo, 2003

⁵ Borjas

⁶ Bensusán, 2000

⁷ Comisión para la Cooperación Laboral, 2003.

3.2 Regulación laboral y procesos de integración regional

Las regulaciones laborales en prácticamente todo el mundo han tratado de proteger la estabilidad laboral de los trabajadores ante los posibles despidos injustificados por parte de los empresarios. El supuesto fundamental de esta regulación es que el trabajador individual tiene menos poder de negociación que el empresario. Por ejemplo, los principios generales de las leyes laborales mexicanas establecen que los contratos colectivos de trabajo preceden a los contratos individuales dado que los primeros destacan el interés general de los trabajadores.

Es importante explorar cual ha sido la naturaleza y el alcance de las regulaciones laborales vinculadas a los más importantes procesos de integración regional con el propósito de establecer hasta que punto puede esperarse que este camino contribuya a proteger o mejorar los estándares laborales nacionales y reorientar las estrategias de competitividad hacia la inclusión de los trabajadores entre los beneficiarios del desarrollo.⁸

Un punto de partida es el fracaso de los intentos por vincular globalmente el comercio internacional y los estándares laborales, se ha encomendado la supervisión y sanción de las violaciones a la OMC o reconociendo poderes coactivos a la OIT.⁹ La debilidad de las razones argumentadas por los opositores –tales como la necesidad de evitar el encubrimiento de las posiciones proteccionistas en los países desarrollados o la convicción de que las asimetrías laborales, principalmente en los salarios, desaparecerán por sí solas- no hace otra cosa que mostrar el poder de quienes las defienden. Es el caso de

⁸ Bensusán, 1996

⁹ La discusión sobre la posibilidad de adoptar alguna forma de vinculación entre el comercio internacional y los estándares laborales se recrudeció al crearse la OMC. La declaración adoptada en la Conferencia Ministerial de esa organización en Singapur (1996) generó la expectativa de fortalecer el cumplimiento de los estándares laborales básicos a partir de la revitalización de la labor de supervisión de la OIT. Sin embargo, la mayoría de los países rechazó esta alternativa durante la Conferencia Internacional del Trabajo. (Lee, 1997)

las empresas transnacionales y los gobiernos que las apoyan como la única alternativa viable para promover el crecimiento de los empleos y la economía en general, quienes se han manifestado tan fuertemente contra la inclusión de exigencias laborales como condición de la liberalización comercial a los países donde los estándares son bajos o no se cumplen, convirtiéndose en una de las principales fuerzas motrices de la apertura y el establecimiento de garantías crecientes a la movilidad de los capitales.¹⁰

Desde la perspectiva de los procesos de integración regional los logros no son tampoco promisorios, pero las diferencias sustanciales entre las distintas experiencias hacen necesaria una revisión, aunque sea superficial, de las características de las regulaciones laborales resultantes de un desigual combate entre las fuerzas del capital y de los sindicatos, así como de otros sectores de la sociedad preocupados por los costos sociales del comercio y la relocalización de capitales entre países con fuertes asimetrías laborales.¹¹

Es importante tomar en cuenta las experiencias de integración que tienen impacto o pueden llegar a tenerlo sobre los países latinoamericanos y sobre México en particular. La Unión Europea es la más antigua y la de mayor alcance, aunque suele sobredimensionarse su capacidad para defender los altos estándares laborales de los países miembros como modelos incluyentes y extenderlos a los de menor protección.

Por su parte, el TLCAN tiene como socios a México, Estados Unidos y Canadá e incluye al Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), instrumento que supuestamente debería desalentar las estrategias de competitividad por la vía del abatimiento artificial de los estándares laborales, propósito original de uno de sus

¹⁰ Bensusán, 1994

¹¹ Ídem.

impulsores –el presidente Clinton- pero cuya debilidad es tal que, después de más de seis años de aplicación, no ha generado prácticamente ningún resultado tangible en esta dirección.

Por último, está el caso del MERCOSUR (Mercado Común Sudamericano), cuyas regulaciones laborales son recientes e incipientes, al mantenerse aún en un plano declarativo, pero no sólo tienen una mayor potencialidad armonizadora que el ACLAN sino que son el resultado de una presencia destacada en su formulación y operación de los actores sociales (incluyendo a las organizaciones sindicales), ausentes en la negociación de este último.

La principal diferencia entre la integración europea y la que ocurre en América del Norte se encuentra en las estructuras políticas dentro de las cuales ambas se desenvuelven.¹² Sin embargo, si bien la Unión Europea tiene estructuras que le otorgan la capacidad de promover el desarrollo por la vía alta, de cualquier manera esta evolución no está plenamente garantizada. Por el contrario, existen fuertes restricciones para lograrlo, derivadas entre otros factores de las exigencias del régimen monetario común que impiden el desarrollo progresista.¹³

Además, es importante destacar que existe una diferencia fundamental entre la Unión Europea y el TLCAN; la primera incluyó diversos tipos de fondos (estructurales, regionales, y de cohesión), cuyos montos han sido crecientes, para ser redistribuidos a los países menos desarrollados, que prometen disminuir las asimetrías más marcadas en

¹² Martín, A. 1998

¹³ idem.

El mercado laboral en América del Norte: escenarios de su desarrollo en el siglo XXI
términos del PIB per cápita, lo que a su vez ayudaría a hacer más viable la gradual armonización de las legislaciones y sistemas de relaciones industriales.

Por su parte, el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte no forma parte del texto del TLCAN, por lo que es considerado como un acuerdo paralelo o complementario. Se trató de una regulación de bajo perfil que se limita a buscar el cumplimiento de las normas laborales de cada país, sin establecer mecanismos para su posible armonización.¹⁴

Esta somera revisión de las regulaciones vinculadas a las experiencias de integración regional muestra que el avance de la armonización de las regulaciones laborales es mucho más lento que el de las políticas económicas o monetarias.

Igualmente se comprueba, con mayor énfasis en el caso del ACLAN que las posibilidades de adoptar modelos laborales incluyentes dependerá, en el corto y mediano plazos, de las reformas que se introduzcan en las legislaciones nacionales, así como de la profundización de los procesos democráticos en cada país. Esta situación obligará a promover en ese espacio la creación de condiciones adecuadas para impulsar las respectivas reformas laborales que permitan que los intereses de los trabajadores sean nuevamente considerados.

No obstante, sin descuidar los nuevos ámbitos creados por las experiencias de integración regional y la necesidad de armonizar globalmente los estándares y las principales características de los sistemas de relaciones industriales, con el propósito de cerrar el paso a las estrategias de desarrollo por la vía baja.

¹⁴ Bensusán, 1994

3.3 Instituciones que regulan el mercado laboral en América del Norte dentro del marco del TLCAN

La Comisión para la Cooperación Laboral es una organización integrada por Canadá, México y Estados Unidos bajo el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN). Junto con un acuerdo de cooperación ambiental, el ACLAN es uno de dos acuerdos complementarios o laterales al Tratado de Libre Comercio de América del Norte.¹⁵

La negociación del acuerdo constituyó una situación inédita, ya que ningún tratado de libre comercio hasta entonces había ido acompañado de un acuerdo de carácter laboral.¹⁶ En el caso de la Unión Europea, la llamada "cláusula social", a la que muchas veces se hizo alusión, no constituía un mecanismo vinculado al comercio, sino una estrategia en apoyo a la homologación de regulaciones entre países, que no consideraba sanciones comerciales y que, en ese caso, se consideraba justificada ante la libertad de movimiento de mano de obra y la aspiración de los países integrantes de constituir una unión económica.¹⁷

El ACLAN establece objetivos que incluyen el promover once principios básicos dentro del ámbito laboral, mejorar condiciones de trabajo y niveles de vida, así como monitorear la efectiva aplicación y la administración transparente de la legislación laboral. De acuerdo con estos objetivos, los países abarcados por el ACLAN acordaron un grupo de seis obligaciones relacionadas específicamente con la aplicación efectiva y la administración transparente de la legislación laboral.¹⁸

¹⁵ Comisión para la cooperación laboral, www.naalc.org

¹⁶ Ídem.

¹⁷ Samaniego Norma, Santa Fe Consultores, S.C; en: http://www.naalc.org/english/review_annex5_mex.shtml

¹⁸ Comisión para la Cooperación laboral, *Derecho colectivo del trabajo en América del Norte*, 2000.

Los once principios y las seis obligaciones del ACLAN definen el ámbito del Acuerdo. Estos principios y obligaciones cubren casi todos los aspectos de los derechos y normas laborales. Los países se comprometen a cumplir las obligaciones y a promover los principios pero no establecen leyes o normas comunes. Sin embargo, los países se comprometen a llevar a cabo evaluaciones y consultas respecto a todos los asuntos laborales abarcados por el Acuerdo.

Cuadro 3.1

Los once principios del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte

1. Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse
2. Derecho a la negociación colectiva
3. Derecho de huelga
4. Prohibición del trabajo forzado
5. Restricciones sobre el trabajo de menores
6. Condiciones mínimas de trabajo
7. Eliminación de la discriminación en el empleo
8. Salario igual para hombres y mujeres
9. Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales
10. Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales
11. Protección de los trabajadores migratorios

Además de evaluaciones y consultas de las partes, las obligaciones de los países en términos de la aplicación efectiva y transparente del derecho laboral están sujetas a una evaluación por parte de un Comité Evaluador de Expertos y, en ciertos casos, a la resolución del conflicto por un Panel Arbitral independiente. El Acuerdo establece una

estructura organizativa para la ejecución del Acuerdo, y crea la Comisión para la Cooperación Laboral, dirigida por el Consejo Ministerial que, a su vez, está integrado por el secretario o ministro miembro del gabinete responsable de los asuntos laborales en cada país y de un Secretariado internacional cuyo objeto es apoyar al Consejo.

Cada gobierno también tiene establecida una Oficina Administrativa Nacional dentro de su Departamento o Secretaría del Trabajo para recibir comunicaciones públicas, proporcionar información y facilitar en términos generales la participación en el Acuerdo.

Sin embargo; el ACLAN es un instrumento de regulación limitado por que sólo busca el cumplimiento de las normas laborales de cada país, sin establecer mecanismos para su posible armonización. Al respecto, bajo el pretexto de que el TLCAN no constituye un mercado común sino tan sólo una zona de libre comercio, los países miembros se reservan el derecho de establecer y modificar sus propias normas laborales sin que se creen agencias u organismos destinados a supervisar las autoridades nacionales en materia de aplicación de sus leyes. Tampoco existe ningún tipo de autoridad o tribunal supranacional. Sin embargo, uno de los pocos indicadores de que se buscaría estimular una vía alta de desarrollo, sin que se incluyan mecanismos tendientes a lograrlo, es lo dispuesto en su artículo 2º.: "...cada una de las partes garantizará que sus leyes y reglamentos laborales prevean altas normas laborales congruentes con lugares de trabajo de alta calidad y productividad y continuarán esforzándose para mejorar dichas normas en ese contexto."

En el nivel de los acuerdos regionales, el ACLAN es el resultado de un intento de cláusula social limitada al fortalecimiento de la legislación nacional (principalmente de las llamadas normas técnicas: salarios mínimos, seguridad e higiene y trabajo de menores), mientras la Unión Europea apunta hacia la armonización a través de la adopción de reglas

mínimas que serían válidas para todos los países miembros en temas importantes pero no centrales al excluirse, al igual que en el ACLAN, la libertad de asociación y el derecho de huelga. Esta exclusión es de la mayor importancia política, dado el amplio consenso acerca de que este estándar determina en gran medida la vigencia de los restantes y la posibilidad de avanzar en otros en un futuro próximo.

Cuadro 3.2

Ventajas y limitaciones del Acuerdo de Cooperación Laboral

Ventajas	Limitaciones
Ha contribuido a esclarecer la situación laboral en los tres países signatarios y a crear mayor conciencia en diversos medios, incluso a nivel de los propios gobiernos, sobre la necesidad de eliminar prácticas irregulares.	Este acuerdo, de naturaleza ejecutiva, no pasó por la aprobación o ratificación de los Congresos de los países signatarios, por lo que careció de la oportunidad de que los diversos actores sociales y políticos participaran directa o indirectamente en su formulación.
Busca reforzar las leyes laborales de los países signatarios frente a las crecientes presiones de la competencia debida al libre comercio internacional	No busca crear una legislación laboral común.
La legislación laboral establece una base para la libre competencia, creando condiciones estándar dentro de las cuales deben operar todos los competidores.	Largo y complejo procedimiento de consultas, evaluaciones por comités de expertos y solución de controversias que puede tomar varios años antes de llegar a una resolución definitiva.
Reconoce que los tres sistemas laborales de América del Norte están basados en principios subyacentes y que se podían articular, dando como resultado los once principios laborales del ACLAN.	No tiene eficacia para corregir con oportunidad las violaciones más flagrantes a los derechos laborales.
Los países de América del Norte trabajarán en concordancia con su legislación laboral, aplicada en forma transparente y uniforme.	Los avances logrados en la dimensión laboral de los procesos de integración son todavía muy insuficientes.

Aunque es el resultado de diversas lógicas, hay que advertir que las consecuencias son más graves en el caso del ACLAN, porque las diferencias entre los estándares laborales (en particular los niveles salariales) son mayores que las que existen en la Unión Europea y no se garantiza la libre movilidad de la mano de obra que pudiera favorecer, a la larga, la homogeneización de los niveles salariales. Además, en la UE se observa una clara tendencia a la construcción de instituciones para el conjunto y al reconocimiento explícito de que la integración regional no puede darse sobre las disparidades en los mercados laborales, financieros y comerciales. Tal vez por ello la Unión Europea, antes que una cláusula social, ha alentado la incorporación de actores patronales y sindicales de todos los países para dar una mayor fuerza y legitimidad a la dimensión social de la integración europea.

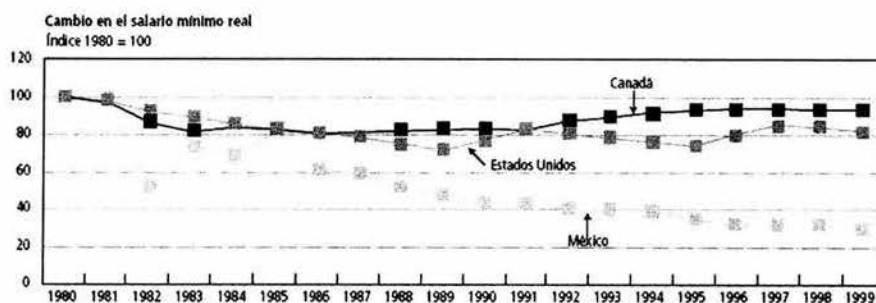
El caso del ACLAN permite ilustrar las limitaciones y ventajas de un modelo de tratamiento del vínculo entre estándares laborales y comercio que podría extenderse al resto del continente. Este acuerdo, de naturaleza ejecutiva, no pasó por la aprobación o ratificación de los Congresos de los países signatarios, por lo que careció de la oportunidad de que los diversos actores sociales y políticos participaran directa o indirectamente en su formulación. Su característica más importante es que no busca crear una legislación laboral común, sino mejorar la aplicación de la legislación vigente en cada país miembro. El acuerdo estipula que cualquier persona u organización pueden presentar quejas por la violación a la legislación nacional de otro país miembro, pero el denunciante no tiene acceso al procedimiento de solución de controversias que es conducido por los poderes ejecutivos de cada gobierno.

3.4 Estandarización del mercado laboral en América del Norte

Los estándares laborales en América del Norte requieren que los países jueguen con las mismas reglas, a fin de minimizar las presiones que permiten a la productividad crecer mientras caen las condiciones de vida. Así, el movimiento global de la producción, digamos de los Estados Unidos a México, no está gobernado por la mano invisible del mercado sino por decisiones corporativas conscientes.¹⁹ Los ejecutivos de las transnacionales sopesan muchos factores en la decisión de donde colocar la producción: acceso a mercados, relaciones políticas con los gobiernos anfitriones, los incentivos para construir una planta, la estructura de impuestos, el clima laboral, la necesidad de lograr metas de calidad y productividad y la estrategia global de la empresa, entre otros elementos.

Gráfica 3.2

Salario mínimo real en América del Norte



Fuente: Comisión para la Cooperación Laboral, 2003

¹⁹ Shaiken, 2003

Como se observa en la gráfica 3.2, los salarios mínimos reales en Canadá tuvieron una reducción durante la década de los ochenta; entre 1980 y 1991 perdieron 17 por ciento de su poder adquisitivo. Fue hasta 1992 cuando el crecimiento de los salarios mínimos empezó a recuperarse. En México, los salarios mínimos reales disminuyeron continuamente; entre 1980 y 1999 perdieron 70 por ciento de su poder adquisitivo. El deterioro del salario mínimo se presentó en forma conjunta con una reducción de trabajadores con ingresos menores al mínimo. En 1999 el salario mínimo era 71 por ciento más bajo que el promedio de las remuneraciones en el sector formal. Por último, en Estados Unidos el valor del salario mínimo disminuyó durante casi todo el período de 1980 a 1995; en 15 años perdió casi 25 por ciento de su poder adquisitivo. A partir de 1996 mostró una ligera recuperación.

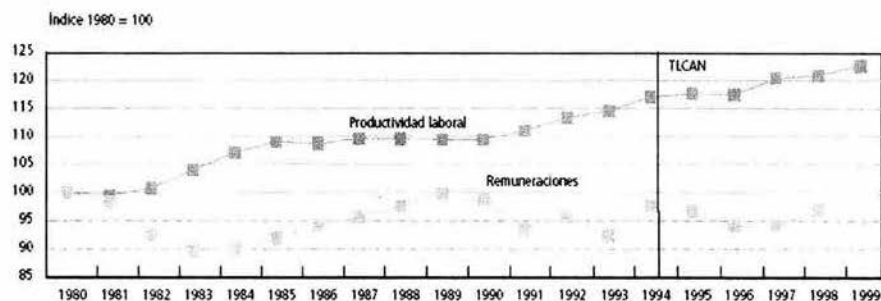
En este contexto, los bajos costos laborales continúan siendo una consideración central en la posibilidad de alcanzar alta productividad y calidad. En el punto en que pocos derechos laborales o aún la represión abierta se traduzcan en bajos costos unitarios, las empresas tienen la opción de darle la vuelta a los estándares más elevados y cosechar las recompensas de los niveles más bajos. Aquellas compañías que eligieron no seguir esta ruta están bajo la fiera presión de quienes si lo hicieron.

Los trabajadores, ya sea en países con altos o bajos salarios pueden tener muchas diferencias profundas, pero también tienen un interés común: buscar una vía superior para la competitividad y asegurar que compartan los beneficios que resultan. Más aún, como hemos visto, la competencia de salarios es creciente entre trabajadores de distintos países de bajos salarios.

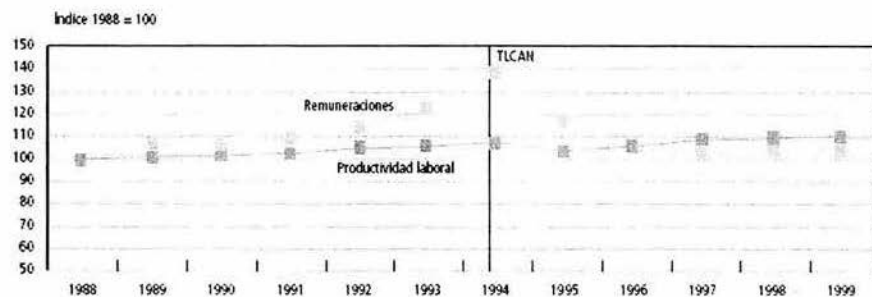
Gráfica 3.3

Remuneraciones reales y productividad laboral en América del Norte

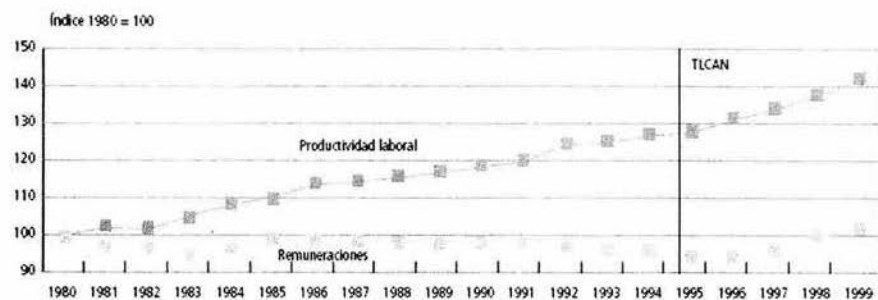
Canadá



México



Estados Unidos



En la práctica, los salarios bajos continuarían siendo una fuente de ventajas comparativas para los países en desarrollo a pesar de la puesta en operación de estándares laborales fuertes. Muchos factores influyen la fijación de salarios desde la productividad global de la economía hasta el número de personas que buscan trabajo. Los derechos laborales garantizan que quienes están más directamente afectados, los trabajadores involucrados, tengan algo que decir en el proceso de fijación salarial.

En la gráfica 3.3 se observa como en Canadá y Estados Unidos la productividad laboral creció más rápidamente que las remuneraciones reales desde 1980. En México la productividad de la mano de obra y las remuneraciones reales mostraron un comportamiento irregular durante el periodo de 1988 a 1999, en tanto que la relación de la productividad con los salarios fue muy irregular. En Estados Unidos la productividad laboral mostró aumentos durante casi todo ese período, mientras que los salarios reales disminuyeron en forma casi continua hasta 1996.²⁰

Los trabajadores no quieren colocarse fuera de un empleo por causa de los altos salarios pedidos, sino que desean garantizar su parte de las ganancias en productividad y en poder lograr un mejor nivel de vida. Más aún, los salarios altos no necesariamente dañan la competitividad; pueden crear una fuerza de trabajo más estable y motivada e incrementar la competitividad.²¹

Más que ahogar el comercio o penalizar a los países de bajos salarios, los estándares laborales ponen las bases para una economía global más sana y para un comercio más robusto. Los estándares laborales ofrecen tres beneficios:

²⁰ Comisión para la Cooperación Laboral, 2003

²¹ Shaiken.2004

Primero, los estándares efectivos extienden los procesos democráticos al mundo del trabajo. Quienes están más directamente afectados por el cambio económico tienen una voz más fuerte en la dirección de ese cambio.

Segundo, al poner las bases para un sistema más efectivo de negociación colectiva, los estándares orientan hacia un crecimiento más impulsado por la demanda. Si los trabajadores pueden compartir el crecimiento de la productividad, no se destruyen sino se crean nuevos consumidores y nuevos mercados. Este vínculo ha sido la vía al crecimiento económico y la entrada de los trabajadores a las clases medias en las economías industriales.

Finalmente, al poner las bases para sindicatos independientes, los estándares añaden otro mecanismo para enfrentar la corrosiva polarización del ingreso que afecta a muchas sociedades. Este mecanismo permitiría cosechar importantes beneficios en las economías industriales avanzadas, al crear nuevas presiones para enfrentar las limitaciones de sus propios sistemas nacionales de relaciones laborales.

El problema principal para muchos países en la economía global puede ser un desarrollo equivocado. Los estándares por sí mismos difícilmente son la solución a este problema fundamental de la economía global. De hecho, para operar efectivamente en el largo plazo, deben estar inmersos en arreglos e instituciones más amplias que impulsen el desarrollo y el crecimiento global. Los derechos laborales básicos internacionales son un paso demasiado modesto. No obstante, al proporcionar un nivel mínimo de protección para los trabajadores y los sindicatos representan un importante y poderoso símbolo de los valores democráticos y la dirección en la cual debe ir la globalización. La sociedad en su conjunto, los trabajadores, las empresas y los gobiernos se benefician mediante el

crecimiento más sano que puede tener lugar: los estándares mismos representan poco más que un primer paso, pero un paso largamente esperado.²²

3.4.1 Las tendencias de los estándares laborales en América del Norte

El vínculo entre el comercio y estándares laborales se ha dado a través de dos vías. La primera ha aflorado en las negociaciones comerciales multilaterales y puede calificarse como la vía de no condicionalidad. Esta opción se aleja de la propuesta de un régimen global de estándares laborales para acercarse a un acuerdo sobre un grupo reducido de derechos laborales definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su declaración sobre principios y derechos fundamentales. También se aparta del uso de las normas comerciales para forzar la adopción de mejores estándares laborales, y apoya un enfoque cooperativo que considera a la OIT como la institución competente para tratar el tema.²³

La segunda vía tiene que ver con los acuerdos comerciales preferenciales y las políticas unilaterales de comercio, y se puede considerar un patrón de condicionalidad fuerte. También se aleja de la idea de uniformar reglas laborales a nivel global e incluso de impulsar una convergencia de las regulaciones nacionales alrededor de las buenas prácticas; y favorece el respeto por las normas laborales nacionales. Pero en contraste con la primera vía propone un mayor uso de las sanciones comerciales para promover estándares laborales más altos, integrando crecientemente esos estándares dentro del alcance de los acuerdos

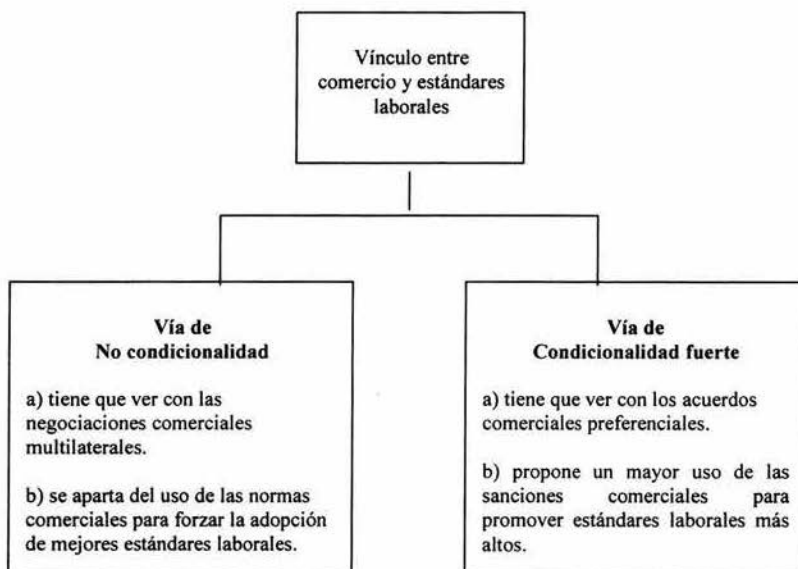
²² Ídem.

²³ Lengyel y Tussie, *Estándares laborales: ¿Una condicionalidad para el acceso a mercados?*, FLACSO, 2003

El mercado laboral en América del Norte: escenarios de su desarrollo en el siglo XXI
comerciales y con sus mecanismos de cumplimiento. El mecanismo fundamental que impulsa esta visión es el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN).

Diagrama 3.1

Tendencias de la estandarización del mercado laboral



El ACLAN, busca asegurar que cada parte promueva y cumpla sus propias leyes laborales a través de acciones gubernamentales, y promueva un procedimiento específico para la solución de conflictos que se active en casos que involucren temas laborales con el comercio, cubiertos por ambas legislaciones. Pueden imponerse multas y sanciones

comerciales cuando estén involucrados tres tipos de estándares laborales: salarios mínimos, trabajo infantil y condiciones de seguridad y de salud.²⁴

Cuadro3.3

Vínculo entre comercio y estándares laborales

Instrumento	Tipo de regulación	Vínculo con el comercio	Actores
Reglas multilaterales (OIT)	Pública multilateral	No tiene sanciones como último recurso	Agencias gubernamentales
Acuerdos comerciales de Estados Unidos	Pública bilateral o regional	Sí tiene multas y sanciones comerciales	Instituciones creadas por acuerdos, autoridades nacionales y actores sociales
SGP de países desarrollados	Pública unilateral	Sí tiene reducción/eliminación de preferencias comerciales	Autoridades del país importador

Fuente: Lengyel y Tussie, *Estándares laborales: ¿Una condicionalidad para el acceso a mercados?*, FLACSO, 2003.

En cuanto a los países en desarrollo se refiere, la existencia de dos patrones regulatorios sobre estándares laborales enfrenta a los países en desarrollo, como México, con difíciles elecciones de política en las negociaciones comerciales internacionales; así como con duros *trade-offs* referidos a los beneficios en materia de acceso a mercados y la efectiva promoción de estándares laborales más altos.

La primera implicación es que los países en desarrollo enfrentan dos alternativas de regulación: la opción de no condicionalidad versus la opción de condicionalidad fuerte.

²⁴ ídem.

Como se ha abandonado la idea de armonizar los estándares laborales más allá de las fronteras, lo que se debate es el mecanismo para lograr el cumplimiento de las normas laborales, es decir, la cooperación versus el cumplimiento vía sanciones comerciales.

De cualquier manera, ninguna de las dos opciones provee una base satisfactoria para un régimen de estándares laborales que sirva para mejorar las normas y prácticas en países en desarrollo sin minar sus posibilidades de acceso a mercados.²⁵

Esto se debe a que la opción de no condicionalidad, mientras que rompe el vínculo entre comercio y normas laborales, carece de fuerza para inducir la adopción de mejores estándares laborales en los países que se resisten a hacerlo. Por otro lado, la opción de condicionalidad fuerte puede hacer que el acceso a reformas dependa de reformas legislativas e institucionales que podrían ser inconsistentes con las capacidades y prioridades de desarrollo de cada país.²⁶

Así mismo, aunque la evidencia aún es preliminar, la opción de condicionalidad fuerte podría influir en el mejoramiento de estándares sólo en aquellos sectores de la economía e industrias involucradas en el comercio internacional. En muchos países significa sólo una pequeña porción del mercado laboral, con el riesgo de que surja una mayor brecha de derechos y condiciones laborales entre las actividades insertas en el comercio internacional y las que no. En otras palabras, que se configure una economía crecientemente dual.

²⁵ Ídem.

²⁶ Otra forma de ver esta situación es que los países en desarrollo tendrían que escoger entre dar prioridad a sus propias demandas sociales o a las presiones internacionales.

3.4.2 Alternativa para mejorar los estándares laborales

A la luz de la situación actual, el debate se está focalizando cada vez más en nuevas formas de superar las supuestas acciones de hierro a las que los países en desarrollo como México estarían sujetos, como aceptar acuerdos que se apoyen en sanciones comerciales para mejorar los estándares laborales y asegurar su cumplimiento o estar listos para perder las ganancias en acceso a mercados que se obtendrían a través de esos acuerdos. En este sentido, ante esta polarización de puntos de vista debe considerarse cómo el vínculo trabajo-comercio ha funcionado en la práctica. Esta óptica alternativa implica considerar diversos elementos de cada una de las opciones de políticas como piezas complementarias de un régimen supranacional de estándares laborales. Ir por este camino implicaría tres acciones simultáneas:²⁷

Primero, aceptar la noción de un vínculo comercio-trabajo y dejar de cuestionar la idea de incluir provisiones laborales en los acuerdos comerciales. Por supuesto que esto significaría un giro en la posición de muchos países en desarrollo que se oponen a cualquier versión de dicho vínculo.

Segundo, pasar de incentivos negativos a incentivos positivos como mecanismos para mejorar los estándares laborales. Una forma que este cambio en la naturaleza de la condicionalidad podría asumir es: atar las reducciones de aranceles a la mejora comprobada de los estándares laborales o de su cumplimiento.

Finalmente, enraizar los parámetros para evaluar los estándares laborales en las prácticas locales para permitir a los sindicatos y a los gobiernos monitorear las condiciones

²⁷ Lengyel y Tussie, *Estándares laborales: ¿Una condicionalidad para el acceso a mercados?*, FLACSO, 2003

El mercado laboral en América del Norte: escenarios de su desarrollo en el siglo XXI
y aplicar criterios de evaluación. De esta forma, se facilitará el sentido de pertenencia sobre las normas al mismo tiempo que las posibilidades y peculiaridades locales se tendrán debidamente en cuenta.

Lo cierto es que la construcción de un régimen regulatorio sobre estándares laborales según estos lineamientos no estará libre de retos y complicaciones. Involucrará eliminar prejuicios, pensar mecanismos adecuados para establecer estándares, definir una correcta combinación de incentivos (que podrían incluir algún tipo de sanción internacional) e identificar metas de rendimiento apropiadas. También estará sujeto al estira y afloje de un contexto político internacional marcado por eventos fundamentales como las elecciones presidenciales en Estados Unidos. En cualquier caso, esta vía aún en ciernes ofrece algunas claves sobre como alejarse de la opción de condicionalidad fuerte sin caer en un voluntarismo ingenuo, en un contexto en el que la desregulación del mercado de trabajo se ha dejado de postular como un mantra.²⁸

3.5 Marco legal del mercado laboral en América del Norte

Uno de los propósitos fundamentales del ACLAN es reforzar las leyes laborales de los países signatarios frente a las crecientes presiones de la competencia debida al libre comercio internacional.²⁹

El propósito del libre comercio es generar mayores oportunidades para las empresas y lograr un uso más eficiente de los recursos que deriven en mayores niveles de empleo y crecimiento económico. Pero el libre comercio también incrementa las presiones de la

²⁸ Lengyel y Tussie, *Estándares laborales: ¿Una condicionalidad para el acceso a mercados?*, FLACSO, 2003

²⁹ McKennirey 1999

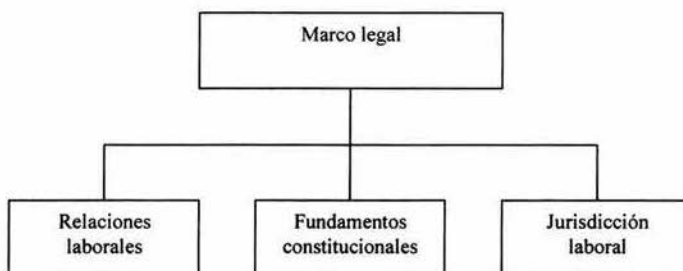
competencia; obliga a muchas compañías a realizar cambios importantes en la forma como llevan a cabo sus negocios y si bien propicia la creación de nuevas empresas, también da lugar a que algunas otras queden fuera del mercado.

Todos los competidores deben aprovechar al máximo sus recursos e inversiones, y obtener la mayor productividad de su fuerza laboral. La legislación laboral encauza las fuerzas de la competencia no hacia las respuestas negativas sino hacia respuestas positivas.

La legislación laboral establece una base para la libre competencia, creando condiciones estándar dentro de las cuales deben operar todos los competidores. Sólo si todos cumplen las reglas éstas funcionan para el bien común. Por lo tanto, entre mayor sea la presión de la competencia, más importante resulta la aplicación uniforme y efectiva de las condiciones bajo las cuales todos los competidores deben operar.

Diagrama 3.1

Marco legal del mercado laboral en América del Norte



3.5.1 Relaciones laborales en América del Norte

El tema relativo a las relaciones individuales de trabajo es de suma importancia para establecer el marco de los derechos laborales colectivos y constituye también un asunto de

interés que se discute como tema de la polémica sobre la flexibilización de las relaciones obrero-patronales, tanto en los países industrializados como en los que se encuentran en vías de desarrollo.

Algunos patrones argumentan que la consideración de facultades para despedir trabajadores o reducir el número de los mismos son obstáculos que retrasan o impiden la capacidad de la empresa para hacerla competitiva. Por otro lado, los sindicalistas argumentan que dichas consideraciones deben ser balanceadas entre la capacidad de proteger los derechos de los trabajadores contra las arbitrariedades o los despidos injustificados y, en general, la necesidad de proteger la estabilidad del ingreso de los trabajadores.

Como en otras materias los países integrantes del Acuerdo de Cooperación Laboral (ACLAN), han establecido medidas para conservar la estabilidad en el empleo y la capacidad de los empresarios para mantenerse en el mercado, así en la legislación laboral de México y Canadá se establecen amplias protecciones a la estabilidad en el empleo de los trabajadores, mientras que en la de los Estados Unidos se conceden amplios márgenes, con importantes excepciones, a los patrones para despidos individuales y reducciones de trabajadores.³⁰

Relaciones laborales en México

México se rige por una concepción social y protectora de los trabajadores y ha abandonado la teoría contractualista de la relación laboral; por lo tanto, a todos los trabajadores del país, tengan o no contrato escrito con su patrón, estén o no sindicalizados, se les aplica la Ley

³⁰ Comisión para la Cooperación laboral, *Derecho colectivo del trabajo en América del Norte*, 2000.

Federal del Trabajo (LFT) y son sujetos de las condiciones mínimas establecidas en la Constitución y en la Ley, estas inclusive prevalecen en los contratos individuales y colectivos, por lo que los patrones están obligados a obedecerlas y los sindicatos no pueden disminuirlas.³¹

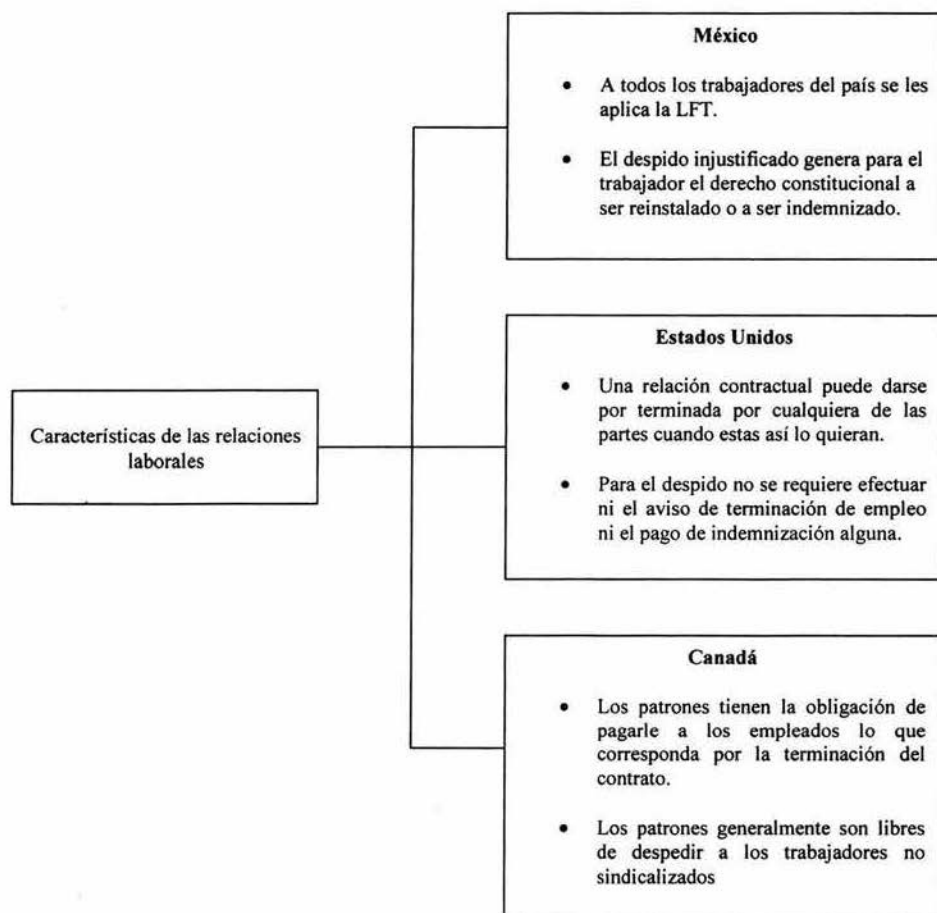
Los conflictos por despido son resueltos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federales o Estatales, y en los procedimientos ante las mismas se presenta otro aspecto tutelar de los trabajadores puesto que se dispone que no son estos sino los patrones los que están obligados a probar la causa del despido. En México, el despido injustificado genera para el trabajador a su elección el derecho constitucional a ser reinstalado o a ser indemnizado, y para el patrón la obligación de reinstalar al trabajador o a indemnizar al mismo, pero si éste se niega a la reinstalación, la ley obliga al patrón a pagarle al trabajador una indemnización consistente en tres meses más veinte días de su salario por cada año de trabajo prestado. La reinstalación tiene lugar únicamente cuando el patrón la acepta. En la práctica la indemnización es el resultado usual de los despidos injustificados.³²

³¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

³² Comisión para la Cooperación laboral, *Derecho colectivo del trabajo en América del Norte*, 2000

Diagrama 3.2

Relaciones laborales en América del Norte



Relaciones laborales en EUA

Los Estados Unidos mantienen el principio de la libertad de la voluntad, el cual presupone una relación contractual voluntaria que puede darse por terminada por cualquiera de las partes cuando estas así lo quieran. En su concepción tradicional la doctrina contractualista permite a los patrones despedir a los trabajadores por buenas razones, por injustificadas razones, o sin justificación alguna. Asimismo, para el despido no se requiere efectuar ni el aviso de terminación de empleo ni el pago de indemnización alguna. Esta doctrina prevalece en EUA para la mayor parte de los trabajadores del sector privado, cuyos contratos colectivos establecen causales para despidos justificados con recurso de arbitraje cubren al 12 por ciento de los trabajadores, mientras que los empleados públicos regularmente están sujetos a las disposiciones protectoras del servicio civil.

De cualquier manera, adicionalmente a los acuerdos específicos sobre esta materia en los contratos colectivos, las reglas de la libertad de la voluntad en el campo laboral se ha visto limitada por decisiones judiciales en casos concretos y muchos analistas laborales predicen el desgaste de la teoría consensualista en la medida en sean dictadas nuevas resoluciones de los tribunales o adoptada una nueva legislación al respecto. Entre los 50 Estados de la Unión solamente Montana, estado rural con pequeño desarrollo industrial, ha establecido un Estatuto aplicable a los trabajadores del sector privado que crea el sistema de causales de despido justificado.

Relaciones laborales en Canadá

En Canadá los patrones tienen la obligación de comunicarles a sus trabajadores un aviso previo sobre la terminación de su empleo o, como sucede en la mayoría de los casos, a pagarles lo que les corresponda por la terminación del contrato en lugar de hacerles dicho aviso. Conforme a la costumbre sin ser obligación legal este pago consiste regularmente en un mes de sueldo por cada año trabajado. Generalmente los tribunales han resuelto que la falta del aviso o del pago equivale a un despido injustificado por lo cual ordenan el pago correspondiente pero no regularmente la reinstalación.

Los patrones pueden despedir a los trabajadores sin aviso previo por causas graves tales como la mala conducta. En razón de estas limitaciones los patrones generalmente son libres de despedir a sus trabajadores no sindicalizados, los cuales no están protegidos por una causal justificada o por un acuerdo especial en los contratos colectivos.

Los trabajadores cubiertos por convenios colectivos, 33 por ciento de la fuerza de trabajo y 24 por ciento de los trabajadores del sector privado, tienen el recurso del arbitraje y pueden obtener sus salarios caídos y su reinstalación. Tres de las jurisdicciones, la Federal y las de las Provincias de Quebec y de Nova Scotia, han adoptado leyes estatutarias que protegen a los trabajadores no sindicalizados contra los despidos injustificados.

En Nova Scotia la reparación de perjuicios consiste en la reinstalación y los salarios dejados de percibir. En la jurisdicción Federal y en Québec las reparaciones pueden incluir la reinstalación, con o sin compensación, u otra reparación equitativa. En todo Canadá, las prohibiciones de las leyes estatutarias sobre las diversas formas de la discriminación han extendido su ámbito a los trabajadores despedidos.

3.5.2 Los fundamentos constitucionales de la legislación laboral en América del Norte

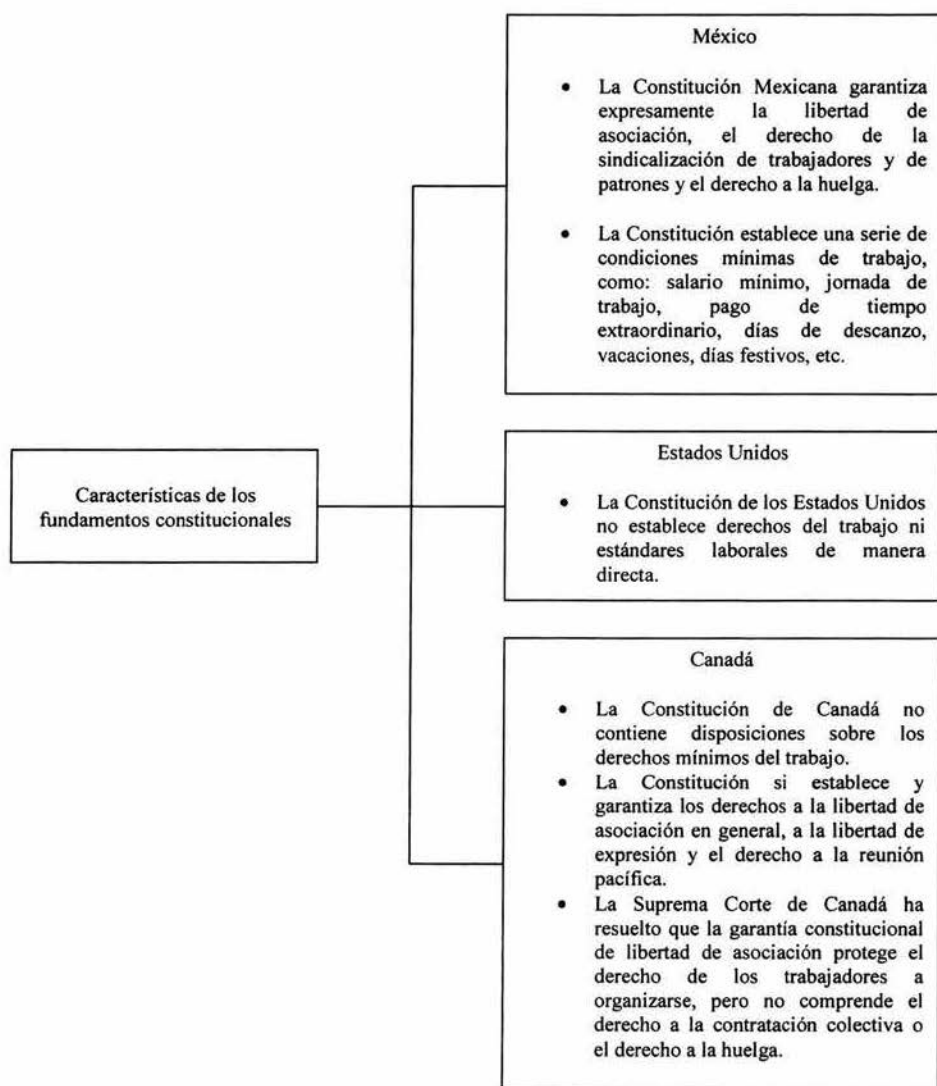
Las garantías y derechos constitucionales de carácter laboral se encuentran protegidas contra cambios transitorios o pretensiones políticas. Es por ello que los países han determinado el valor, inviolabilidad y permanencia que les otorgan al establecerlas y mantenerlas en sus constituciones y posteriormente en la interpretación de sus tribunales.

La opción de cada país se manifiesta ya sea estableciendo en su Constitución explícitamente los derechos laborales, o bien de manera alternativa en la propia Constitución, estos se expresan implícitamente a través de los derechos de asociación expresión, reunión, petición y no discriminación, así como por otros derechos y libertades que la Constitución protege de manera generalizada para todas las personas. Ambas orientaciones se encuentran en los países del ACLAN.

La Constitución mexicana contiene detalladamente los derechos laborales dentro de los cuales se incluyen los relativos al derecho de asociación, el derecho de sindicalización de obreros y patrones y el derecho a la huelga. Por el contrario, las constituciones de Canadá y de Estados Unidos no establecen derechos laborales como tales, sino que contienen derechos y libertades generales que han sido extendidas y aplicadas en algunos de sus aspectos, convirtiéndose en protecciones y derechos laborales.

Diagrama 3.3

Fundamentos constitucionales de la legislación laboral en América del Norte



Fundamentos constitucionales en México

La Constitución Mexicana garantiza expresamente la libertad de asociación, el derecho a la sindicalización de trabajadores y de patrones y el derecho a la huelga, también establece una serie de condiciones mínimas de trabajo como derechos irrenunciables de los trabajadores, tales como los salarios mínimos, la jornada de trabajo, el pago del tiempo extraordinario, los días de descanso, las vacaciones y los días festivos, el trabajo de menores, las licencias por embarazo, el reparto de las utilidades de las empresas, la seguridad y la salud ocupacionales, las causales de despido, el principio de salario igual a trabajo igual, la antigüedad, así como otros derechos que no pueden ser disminuidos o alterados en el caso del trabajo individual por los patrones, o por los sindicatos en la contratación colectiva.

Fundamentos constitucionales en Estados Unidos

La Constitución de Estados Unidos como la de Canadá no establece expresamente los derechos del trabajo ni los estándares laborales, sino que la interpretación de la Primera Enmienda Constitucional relativa a la protección de las libertades de reunión, expresión y el derecho de petición, ha extendido muchos de estos aspectos a los derechos de los trabajadores, tales como la realización de mítines, el folletéo, el boicot y la participación política.

Adicional a lo anterior, en el Artículo seis de la Cláusula de Comercio de la Constitución se faculta al Congreso Federal para regular el comercio entre varios Estados,

lo que ha permitido al Congreso la expedición de leyes en materia de organización sindical, contratos colectivos y huelgas.

Fundamentos constitucionales en Canadá

La Constitución de Canadá no contiene disposiciones expresas sobre los derechos del trabajo o sobre las condiciones mínimas del mismo; sin embargo, si establece y garantiza los derechos a la libertad de asociación en general, a la libertad de expresión y el derecho a la reunión pacífica. Estas disposiciones se encuentran contenidas en la Sección 2 (d) de la Carta de Derechos y Libertades del país. La Suprema Corte de Canadá ha resuelto expresamente que la garantía constitucional de libertad de asociación protege el derecho de los trabajadores a organizarse, pero no al derecho a la contratación colectiva o al derecho a la huelga. Tanto el Gobierno Federal como los Gobiernos Provinciales tienen capacidad derivada de la Constitución para legislar sobre estas materias.

3.5.3 Jurisdicción laboral en América del Norte

La jurisdicción laboral consiste, por una parte, en la capacidad de los órganos legislativos de cada país para expedir leyes laborales que se aplican ya sea en todo el territorio o en los Estados y las Provincias exclusivamente, y, por otra parte, en la competencia de las autoridades y los tribunales del trabajo para atender asuntos laborales, así como y aplicar y hacer cumplir las leyes laborales, que según las materias y ramas industriales o actividad laboral, pueden estar encomendadas algunas a las autoridades federales del trabajo o a los tribunales federales del trabajo, en tanto que otras a las autoridades laborales y tribunales del trabajo provinciales o estatales.

En lo referente a la organización político-jurídica y sus efectos laborales, los tres países del ACLAN se conforman de manera diferente. Así, en el caso de México, se tiene un sistema mixto estatal-federal; en Canadá, se organiza fundamentalmente a nivel Provincial y en Estados Unidos, con un sistema básicamente nacional. En cada país se han definido las reglas de la jurisdicción de conformidad a sus antecedentes históricos y a su organización política y jurídica.

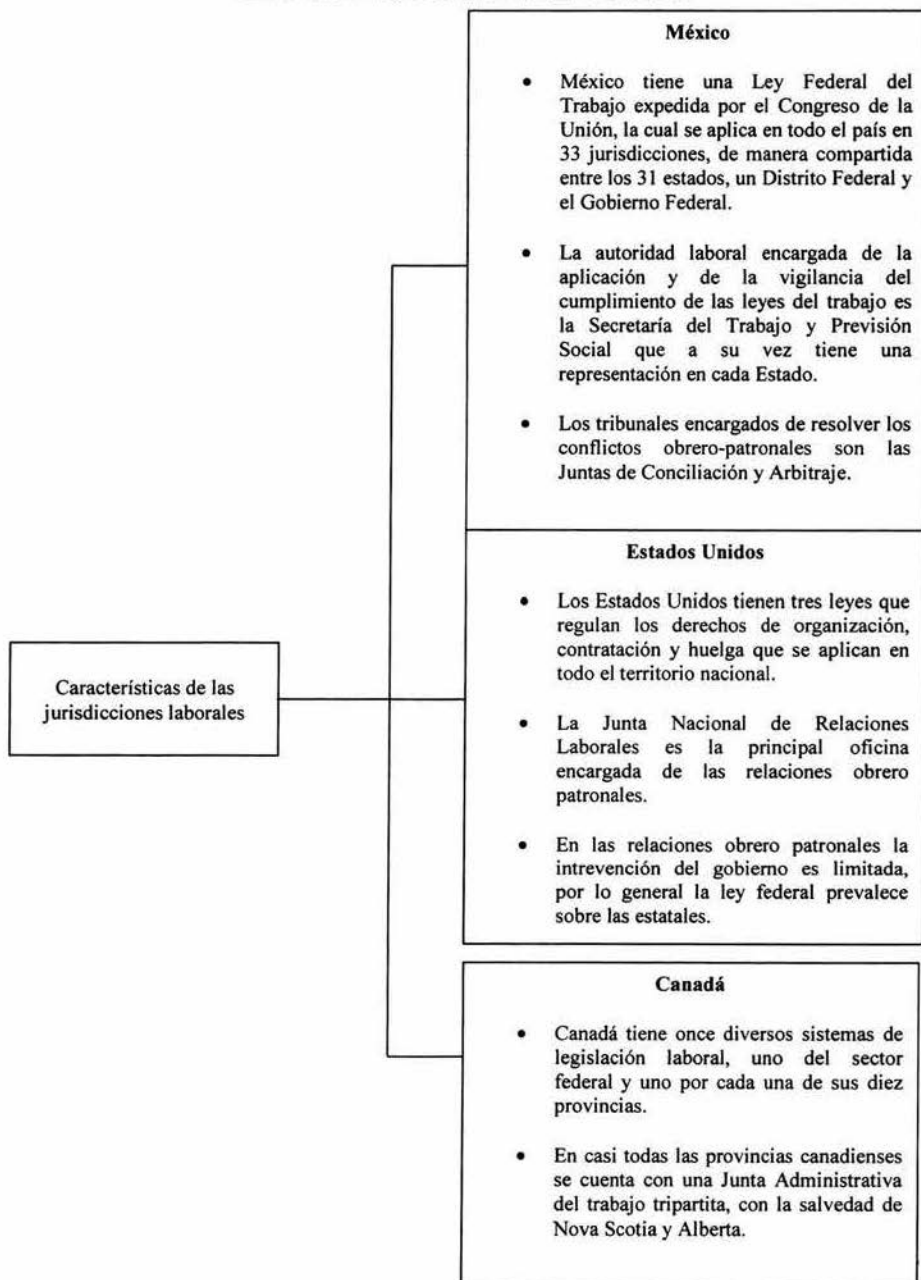
Jurisdicción laboral en México

México tiene una sola LFT expedida por el Congreso de la Unión la cual se aplica en todo el país en 33 jurisdicciones, de manera compartida entre los 31 Estados, el Distrito Federal y el Gobierno Federal, correspondiendo a este, por excepción, la jurisdicción sobre ramas industriales, servicios de relevancia de carácter nacional, así como ciertas materias federales, como la capacitación y de aplicación compartida con los Estados como la de higiene y seguridad ocupacionales.

En México más de 30 por ciento de la fuerza de trabajo está sindicalizada y aproximadamente una cuarta parte de esta corresponde a la jurisdicción federal y de la cual más de la mitad está sindicalizada. Un ejemplo de la importancia de las empresas de jurisdicción estatal se encuentra en el campo de las maquiladoras. Existen en todo el país cerca de dos mil 300 empresas maquiladoras con un total de más de 700 mil trabajadores. Cerca de mil 800 de estos establecimientos que cuentan con más de 600 mil trabajadores son en su mayoría de jurisdicción estatal y se encuentran ubicados en los Estados fronterizos con E U A.

Diagrama 3.4

Jurisdicción laboral en América del Norte



La autoridad laboral encargada de vigilar la aplicación y el cumplimiento de las leyes del trabajo es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, presidida por un secretario designado por el presidente de la República. La dependencia cuenta con 49 delegaciones federales del trabajo ubicadas en todo el país, y diversas comisiones nacionales de carácter tripartita, tales como la de los salarios mínimos, la de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores y los órganos de gobierno del Instituto Mexicano del Seguro Social. Asimismo, en los estados y el Distrito Federal existen 32 departamentos o secretarías del trabajo, una por cada Entidad Federativa.

En la instancia judicial, los tribunales encargados de aplicar las leyes del trabajo y resolver los conflictos obrero-patronales son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, existiendo tanto la Federal y sus Juntas Especiales, así como las Estatales o Locales y sus correspondientes Juntas Especiales, que en su conjunto suman más de cien instancias administrativo-judiciales autónomos establecidos en todo el territorio nacional. Estos tribunales resuelven asuntos relativos a los conflictos del trabajo tanto individuales como colectivos, así como despidos injustificados y conflictos sobre el salario y sobre las condiciones de trabajo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje también determinan la legalidad de las huelgas y los conflictos colectivos sobre modificación de condiciones de las condiciones de trabajo. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se integran de manera tripartita por un representante neutral designado por el gobierno que las preside, y por representantes de los trabajadores y de los patrones electos por los trabajadores sindicalizados y por los patrones organizados en convenciones nacionales o estatales y duran en su cargo seis años. Estos

tribunales tienen una amplia carga de trabajo en donde destacan los conflictos individuales por despidos injustificados mismos que se producen al no cumplir el patrón con las causales establecidas en la Ley Federal del Trabajo para rescindir el contrato sin responsabilidad para el patrón.³³

Jurisdicción laboral en Estados Unidos

Estados Unidos tiene tres leyes que regulan los derechos de organización, contratación y huelga que se aplican en todo el territorio nacional: La National Labor Relations Act, la Labor Management Relations Act y la Labor-Management Reporting and Disclosure Act.

La Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB por sus siglas en inglés) es la principal Oficina encargada de las relaciones obrero-patronales. El Departamento del Trabajo atiende y se ocupa de la aplicación de otros importantes aspectos de las relaciones obrero-patronales, especialmente relativos a las actividades internas de los sindicatos, así como de los asuntos financieros y contables de estos, sus funciones son también de carácter nacional.

Por lo general, casi todos los trabajadores del sector privado de Estados Unidos están bajo la jurisdicción laboral federal de la Junta Nacional de Relaciones Laborales y del Departamento del Trabajo. De conformidad a la cláusula de comercio de la Constitución estas oficinas tienen jurisdicción en el sector privado del trabajo involucrado en el comercio interestatal. Las empresas pequeñas se encuentran bajo la jurisdicción de las leyes laborales estatales y en muchos de los aspectos de las relaciones obrero-patronales la intervención del gobierno es limitada, y por lo general la ley federal prevalece sobre las estatales.

³³ Comisión para la Cooperación laboral, *Derecho colectivo del trabajo en América del Norte*, 2000

Los gobiernos de los Estados de la Unión prácticamente carecen de jurisdicción sobre los asuntos relativos a la organización, la contratación y la huelga. La Junta Nacional de Relaciones Laborales es una oficina independiente integrada por cinco miembros neutrales designados por un período de cinco años. A la Junta se integra con carácter independiente un Consejero General designado para un período de cuatro años, en tanto que los Miembros de la Junta como el Consejero son designados por el Presidente del país y ratificados por el Senado. Cabe destacar que por costumbre no escrita no más de tres miembros de la Junta deben pertenecer al mismo partido político.

Jurisdicción laboral en Canadá

Canadá tiene once diversos sistemas de legislación laboral, uno del sector federal y uno por cada una de sus diez provincias. Aún cuando la Federación y las Provincias tienen principios laborales comunes, las Provincias tienen una soberanía prácticamente plena en materia de legislación laboral la cual es semejante entre sí, pero presenta peculiaridades en cada una de dichas Provincias.

Conforme a su Constitución el Gobierno Federal de Canadá tiene jurisdicción sobre ramas de industria o de servicios de carácter nacional o internacional. Aproximadamente diez por ciento de la fuerza de trabajo está sujeto a la jurisdicción federal y 90 por ciento restante están sujetos a las leyes laborales provinciales o territoriales. Destaca el hecho de que más de dos tercios de estos trabajadores están sujetos a la legislación de tres Provincias: Ontario, Québec y Columbia Británica.

En casi todas las provincias canadienses se cuenta con una Junta Administrativa del trabajo tripartita, que es una oficina pública conformada por representantes de los

trabajadores, de los patrones y del gobierno que la preside, con la salvedad de Nova Scotia y Alberta, en las cuales la ley no establece el tripartismo pero se lleva a cabo por costumbre.

El gobierno federal tiene una Junta neutral integrada por personas designadas públicamente sin representación del trabajo ni del capital. Estas Juntas de Relaciones Laborales son generalmente Oficinas administrativas independientes y no forman parte de los ministerios del trabajo, tanto Federal como los de las Provincias. En lugar de una Junta administrativa del trabajo para la aplicación de la ley laboral, en Québec se cuenta con una Oficina del Comisario General del Trabajo dependiente del Ministerio del ramo, así como un Tribunal del Trabajo que forma parte de la Rama Judicial del Gobierno.

La revisión del marco legal de los países de América del Norte, nos ha permitido exponer, de manera muy general, como en la legislación laboral de México y Canadá se establecen amplias protecciones a la estabilidad en el empleo de los trabajadores, mientras que en la de Estados Unidos se conceden amplios márgenes, con importantes excepciones, a los patrones para despidos individuales y reducciones de trabajadores.

3.6 Conclusiones

El flujo de inmigrantes mexicanos, legales e ilegales, hacia Estados Unidos es una realidad; y lo seguirá siendo. Además, este movimiento migratorio se ha incrementado en los últimos tiempos por diversas razones. Sin embargo, la entrada de nuevos inmigrantes a Estados Unidos provoca que se aumente la oferta laboral, pero esto no contribuye al deterioro de los mercados laborales, sino que generan una dinámica de adaptación en el largo plazo.

Está claro que las soluciones a los enormes rezagos en la economía más frágil no vendrán por sí solas del aumento de las exportaciones si no se hacen al mismo tiempo los esfuerzos por ampliar el mercado interno como motor del crecimiento económico, como lo hacen Canadá y Estados Unidos. En esencia, en una economía que está creciendo con base en su mercado interno, los salarios crecientes ayudan a todo mundo debido a que aumentan el poder de compra y la demanda del consumidor, lo cual es el mayor impulsor del crecimiento económico en una economía moderna.³⁴ En contraste, en una economía cuyo crecimiento depende de los mercados externos, aumentar salarios es un problema, ya que se añade a la carga de competir internacionalmente.

Por otro lado, las perspectivas de una integración más completa, inspirada en la UE, dependen en alguna medida de los acuerdos trinacionales que se lleven a cabo en lo sucesivo. En este sentido, la legislación laboral deberá establecer la base para la libre competencia, creando condiciones estándar dentro de las cuales deben operar todos los competidores. Sólo si todos cumplen las reglas éstas funcionarán para el bien común.

Por último, habría que señalar que todos los esfuerzos orientados hacia una integración más amplia ocurren en un escenario adverso, marcado por la lentitud de la recuperación de la economía estadounidense, el impacto de los acontecimientos del 11 de septiembre de 2001 y el estallido de la guerra contra Irak. En este contexto, la aparente simetría política lograda con la alternancia en la presidencia mexicana en diciembre de 2000 y el viraje en la política exterior a favor de una nueva relación con los Estados Unidos, centrado en la promoción de un acuerdo migratorio y la solicitud de fondos

³⁴ Faux Jeff, 2002

El mercado laboral en América del Norte: escenarios de su desarrollo en el siglo XXI

estructurales para apoyar el desarrollo de la economía más débil, no han dado los frutos esperados.

Por ello, es fundamental subrayar la importancia de promover una mayor participación de los sindicatos y organizaciones sociales de los tres países, a fines de mejorar el acuerdo de cooperación laboral y en remover los obstáculos que los gobiernos por sí mismos no han querido o no han podido superar para que sus beneficios lleguen a sectores más amplios de la sociedad.

Escenarios y conclusiones

Los beneficios de promover la inclusión del tema migratorio en el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte son evidentes, ya que, además de auxiliar en la solución de los problemas de exceso o déficit de mano de obra, ayudan a aligerar la carga económica de la población trabajadora en Canadá y Estados Unidos. No obstante que el peso de Estados Unidos en la población total de la región asciende a dos terceras partes, la participación de México propicia la disminución de la razón de dependencia total conjunta de sus vecinos del norte e, incluso, esa disminución haría partícipe a las tres naciones del bono demográfico que la transición demográfica ofrecerá a nuestro país en las próximas dos décadas.

Los bajos niveles de fecundidad y mortalidad en Canadá y Estados Unidos, que datan desde hace ya varios años, propician que ambos países transiten actualmente por un proceso de envejecimiento que se acelerará en los próximos dos o tres lustros. En este sentido, en el presente capítulo se argumenta que mientras los adultos mayores de Canadá y Estados Unidos aumentarán considerablemente en el próximo cuarto de siglo, en México las personas en edad de trabajar se elevarán en mayor proporción durante el mismo periodo. Ese desfase temporal ofrece una gama de oportunidades para México debido a que en

Canadá y Estados Unidos se vislumbra la escasez relativa de la fuerza de trabajo en el corto plazo.

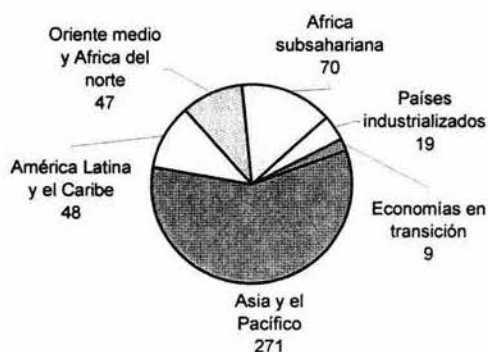
Los beneficios de la constitución de un mercado laboral común de América del Norte son evidentes, ya que, además de auxiliar en la solución de los problemas de exceso o déficit de mano de obra, ayudan a aligerar la carga económica de la población trabajadora en Canadá y Estados Unidos. Por lo tanto, es necesario reanudar el diálogo entre México y Estados Unidos con el fin de avanzar hacia un régimen migratorio legal, digno, seguro y ordenado; que en el corto, mediano y largo plazos ayude a paliar los retos que impone el futuro demográfico de la región.

4.1 Estudio prospectivo del mercado laboral en el mundo

En 2010, casi 60 por ciento de la fuerza de trabajo del mundo se encontrará en Asia, y sólo China contará con una cuarta parte de la población activa mundial, como puede verse en la gráfica 1.1. Las otras regiones en desarrollo, África Subsahariana, Oriente Medio, África del Norte, y América Latina y el Caribe, también contarán con una mayor proporción de población activa en 2010.

Por su parte, la parte de la fuerza de trabajo mundial correspondiente a los países industrializados y a las economías en transición disminuirá alrededor de una quinta parte en 2010. Tal y como refleja la gráfica 1.2, la mayor parte de los empleos que es necesario crear para 2010 corresponde a Asia, 60 por ciento, y África Subsahariana, 15 por ciento.

Gráfica 4.1
Nuevos candidatos al empleo por región, 2000-2010
millones



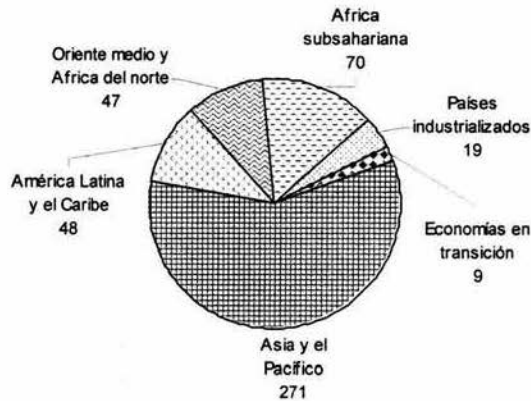
Fuente: OIT, *Tendencias mundiales del empleo*, 2003.

Para absorber a los candidatos al mercado de trabajo mundial será necesario crear unos 400 millones de empleos durante los próximos ocho años. Pero si se quiere que estos empleos contribuyan a aliviar la pobreza, deben ser productivos y ofrecer condiciones de trabajo decentes. Si no es así, no harán más que aumentar las filas de trabajadores pobres. Por ello hay que empezar a planear hoy las políticas públicas necesarias para enfrentar el reto que se viene en el futuro.

El desafío consiste en proporcionar alrededor de mil millones de empleos antes de que finalice el decenio para las personas que se incorporen al mercado de trabajo y dar un paso importante hacia delante para reducir la pobreza en el trabajo. Será necesario un

crecimiento económico más rápido y políticas para promover la creación de oportunidades de trabajo decentes y productivas.

Gráfica 4.2
Distribución regional de la fuerza de trabajo, 2010
 porcentaje



Fuente: OIT, *Tendencias mundiales del empleo*, 2003

En términos de crecimiento global, el panorama permanece incierto. La mayor parte de las economías de Asia muestran indicios de grandes cambios, pero algunos elementos siguen impidiendo una recuperación plena.¹ No obstante, incluso si el crecimiento es menor del previsto, el desempleo y la pobreza en Asia Oriental y Meridional deberían reducirse a la mitad para 2010 en comparación con los niveles de 1998. Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, bastaría con una tasa de crecimiento de tres por ciento per cápita, equivalente a cuatro por ciento del crecimiento del PNB. Las

¹ Ídem, pág. 7

previsiones para Asia Meridional no son tan optimistas, puesto que necesitaría aumentar el doble de lo que aumentó en la década de los noventa para obtener el mismo resultado.²

China, con una cuarta parte de la población activa del mundo, constituye un elemento esencial para la evolución global del empleo. No cabe duda de que China continuará captando importantes inversiones extranjeras directas vinculadas a oportunidades del mercado nacional y que servirán de base para exportaciones a otros países asiáticos.

Las perspectivas para África del Norte y Oriente Medio son complicadas. El FMI pronostica una tasa de crecimiento de un 4.7 por ciento para el PNB en 2004. Si se consigue y mantiene esta tasa, podría llevar a una mejora de la situación del empleo, haciendo posible la reducción a la mitad de las tasas de desempleo y de trabajadores pobres de la región.³

Está previsto que las economías en transición continúen captando inversiones extranjeras, y que se mantenga la próspera demanda nacional. El crecimiento debería recuperarse y alcanzar 4.5 por ciento en 2003. A medida que concluye la transición y que los niveles de ingreso se acercan a los de Europa Occidental, deberían mejorar las perspectivas para el empleo. No obstante, el crecimiento deberá ir acompañado de políticas destinadas a abordar el profundamente arraigado desempleo estructural.

El lento crecimiento en los países industrializados afecta de manera inevitable a las exportaciones del resto del mundo, lo que lleva como mínimo a un aumento de la competitividad y a una mayor presión sobre los salarios y condiciones de trabajo.

² Berger, S; Harasty, C. *World and Regional Employment Prospects: Halving the world's working poor by 2010.*, 2002

³ Ídem, pág. 8

Por su parte, las economías de América Latina y el Caribe tuvieron un mal comportamiento en 2002, con Argentina como desaguadero de toda la región. Las medidas de ajuste aplicadas en América Latina no parecen haber iniciado un nuevo crecimiento y han tendido a debilitar el empleo. Muchos países de América Latina siguen siendo vulnerables a los desórdenes financieros y no son capaces de invertir sus balanzas de pago deficitarias con la rapidez con que lo hicieron una serie de países asiáticos tras la crisis de 1997. En América Latina y el Caribe se registró una reducción del PNB en 2003 y se estima un crecimiento de tres por ciento en 2004, partiendo del supuesto de que los Estados Unidos se mantengan al margen de la recesión. Pero ni siquiera esta previsión optimista basta para mejorar la situación del empleo en la región de manera significativa.

Para disminuir a la mitad la tasa de desempleo y la pobreza en la región es necesario mantener durante cinco a diez años una tasa de crecimiento de cómo mínimo cinco por ciento. El panorama es pues sombrío: la informalidad y la pobreza en el empleo continuarán aumentando a corto plazo. Si la región quiere aumentar su competitividad, necesitará aumentar la productividad, lo que acarrearía, por lo menos a corto plazo, una reducción del empleo.

Hasta aquí creemos conveniente dejar la discusión sobre la evolución prospectiva del empleo en el mundo. El objetivo de habernos referido al futuro posible del empleo en el mundo es con el afán de ubicar a la región de América del Norte en el contexto mundial. Ahora podremos centrarnos exclusivamente en la región de estudio, destacando el comportamiento de cada uno de los países que la integra, ante las tendencias demográficas y migratorias.

4.2 Convergencia demográfica en los países de América del Norte

Durante el pasado siglo, la población de América del Norte, ha transitado de la primera a la segunda etapa de la transición demográfica y, actualmente, los tres países se encuentran en una fase avanzada y poco a poco se acercan a la última etapa. No obstante, se avizoran distintas temporalidades para la conclusión de este proceso, dada la situación particular que guarda cada una de las naciones. En Canadá y Estados Unidos el final de la transición es inminente en unos cuantos años; en cambio, a México le tomará todavía algunos lustros más.⁴

La transición demográfica alude al tránsito de un régimen caracterizado por niveles de mortalidad y de fecundidad elevados y sin control hacia otro de niveles bajos y controlados. En general, durante la transición demográfica, desciende primero la mortalidad y posteriormente la fecundidad, propiciando en el ínter un aumento en la tasa de crecimiento de la población.

En las pasadas cinco décadas, la población de América del Norte se duplicó al pasar de 200 millones de personas en 1950 a 422 en 2002. Este crecimiento, sin embargo, no ha ocurrido de manera homogénea, ya que mientras la población de México se multiplicó 3.7 veces, la de Canadá lo hizo 2.3 y la de Estados Unidos sólo 1.8 veces. Este crecimiento asimétrico propició, a su vez, que la participación de México en el total de la región aumentara de 14 a 24 por ciento al cabo de esos cincuenta y dos años y la de Canadá de siete a 7.4 por ciento, con la consecuente reducción en Estados Unidos de 79 a 68 por ciento.

⁴ CONAPO, Convergencia demográfica en los países de América del Norte, elaborado por el Mtro. Virgilio Partida Bush, Director general de estudios sociodemográficos y prospectiva.

Las asimetrías en el crecimiento de la población son resultado de la diferente evolución de los factores demográficos en cada uno de los países analizados. En México, por ejemplo, la situación demográfica actual es resultado del rápido crecimiento que tuvo la población hasta principios de los años setenta del siglo pasado, donde la inercia demográfica quedó entretejida en la estructura por edad y su efecto no comenzó a mermar sino hasta fechas recientes.

El descenso de la mortalidad ha sido realmente notable en la región durante la segunda mitad del pasado siglo pasado, siendo más espectacular en México. La esperanza de vida al nacimiento de nuestro país aumentó de 49 años en 1950 a 75 años en 2002, mientras en Canadá el ascenso fue de 69 a 79 años y; en Estados Unidos de 68 a 77 años, respectivamente. Es decir, la brecha de casi 20 años que separaba a Canadá de México a mediados del siglo pasado es de menos de cinco años en la actualidad.⁵

En el mismo periodo, la tasa bruta de mortalidad en México se redujo a la cuarta parte, al pasar de 18 defunciones por cada mil habitantes en 1950 a cinco en 2002. En cambio, hace 52 años, Canadá y Estados Unidos se encontraban en una etapa intermedia de la transición demográfica, esto es que ya habían logrado los mayores descensos en mortalidad, por lo que la disminución de la tasa bruta de mortalidad resulta más bien modesta: en Canadá se redujo de nueve a 7.5 por ciento en 2002 y en Estados Unidos de nueve a ocho por ciento para los mismos años.

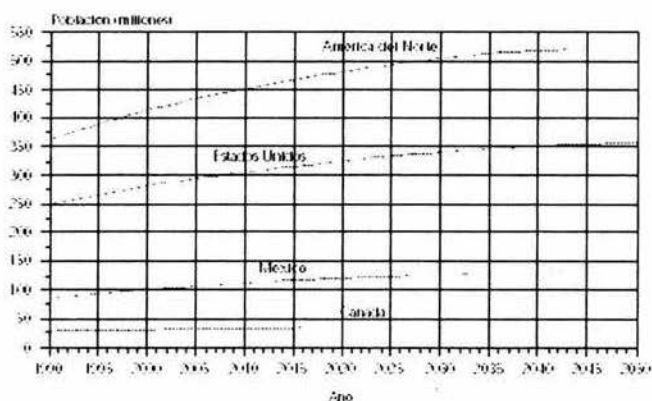
La tasa de mortalidad infantil también advierte importantes ganancias, no obstante existen todavía marcadas diferencias entre los tres países, reflejo de las amplias desigualdades socioeconómicas aún presentes. En México la disminución ha sido de 128

⁵ Ídem

decesos por cada mil nacidos vivos en 1950 a sólo 21 en 2002, en Canadá de 39 a cinco y en Estados Unidos de 29 a siete decesos por cada mil habitantes. Los niveles actuales significan que de cada cien defunciones infantiles que tendrían lugar de prevalecer los niveles observados en 1950, se evitan 82 en México, 86 en Canadá y 77 en Estados Unidos. Sin embargo, no se debe perder de vista que la tasa de mortalidad infantil actual en México sigue siendo cuatro veces superior a la registrada en Canadá y en Estados Unidos.⁶

Grafica 4.3

Población de México, Estados Unidos, Canadá y América del Norte 1990-2050



Fuentes México: estimaciones y proyecciones del Consejo Nacional de Población, noviembre de 2002.

Estados Unidos: proyecciones del U.S. Bureau of the Census (internet).

Canadá: Statistics Canada, Population projections for Canada, Provinces and Territories, 2000-2026,

Ottawa 2001 y Sitio de Internet de la División de Población de las Naciones Unidas.

A mediados del siglo pasado, en los tres países las tasas de fecundidad se encontraban en pleno descenso, mismo que sólo puede considerarse desestabilizado por el

⁶ Ídem

baby boom de los años cincuenta, cuando la tasa global de fecundidad en Canadá aumentó de 3.6 hijos por mujer en 1950 a 3.9 en 1959 y en Estados Unidos de 3.3 a 3.6 hijos, respectivamente. En México, en cambio, el descenso de la fecundidad se postergó hasta la primera mitad de los años sesenta, pero ha sido realmente notable: el promedio de hijos por mujer se redujo a menos de la mitad entre 1970 (6.8) y 1995 (2.9). Sin embargo, las mujeres en edades fértiles se incrementaron en más del doble, de 10.7 a 24.5 millones durante el mismo periodo, contrarrestando la disminución de la fecundidad y propiciando que el efectivo de nacimientos se estabilizara en casi 2.4 millones anuales.

Es importante destacar que de acuerdo con las previsiones demográficas vigentes, la población de la región ascenderá a 450 millones de habitantes en 2010, 493 millones en 2025 y 523 millones en 2050, implicando un aumento global de 24 por ciento al cabo del próximo medio siglo, ver cuadro 1.1.

Cuadro 1.1
Crecimiento proporcional de la población de México, Estados Unidos, Canadá y
América del Norte, 2002-2050
 millones

	México		Estados Unidos		Canadá		América del Norte	
	población	T.C	población	T.C	población	T.C	población	T.C
2002	103.0		287.4		31.4		421.8	
2050	129.6	25.8	356.4	24.0	37.1	18.2	523.1	24.0

Fuente: U.S Census Bureau

Nota: T.C significa tasa de crecimiento respecto a 2002

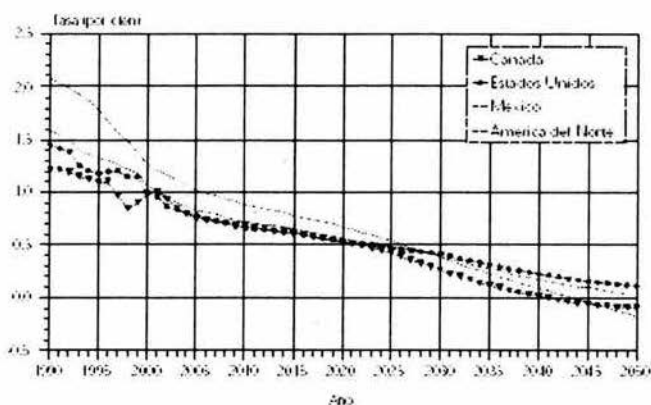
Por otro lado, los montos de población son radicalmente distintos, la convergencia en el ritmo de crecimiento es plausible en el mediano plazo, como se puede ver en la

gráfica 4.4. La brecha de 0.29 puntos porcentuales en la actualidad entre México y Estados

Unidos se invertiría al final del horizonte de la proyección, pero habría desaparecido en 2028 y 2029. Es indudable, a la luz de estas tendencias, que las tasas de crecimiento de los tres países se asemejarán dentro de 25 años y aunque después nuevamente se despegarán, el distanciamiento será menor al observado hoy en día. Este hecho se confirma en el paso de la transición demográfica que se ilustra en la gráfica 4.5.

Gráfica 4.4

Tasa de crecimiento demográfico de México, Estados Unidos, Canadá y América del Norte, 1990-2050



Fuentes México: estimaciones y proyecciones del Consejo Nacional de Población, noviembre de 2002. Estados Unidos: proyecciones del U.S. Bureau of the Census (internet). Canadá: *Statistics Canada, Population projections for Canada, Provinces and Territories, 2000-2026*,

Ottawa 2001 y Sitio de Internet de La División de Población de las Naciones Unidas.

La tasa de crecimiento natural de México, si bien desfasada aproximadamente 36 años con respecto a sus vecinos del norte, se habría acercado a sólo 0.6 por ciento de

Canadá al final de la proyección, según se aprecia en la gráfica 4.4. No obstante, mientras nuestros vecinos del norte habrían completado su transición en el segundo cuarto del presente siglo, en México tendría lugar poco después del final del horizonte de la proyección. Es decir, las tendencias de largo plazo en la tasa de crecimiento natural apuntan a que probablemente la convergencia se alcance durante el último cuarto del presente siglo.

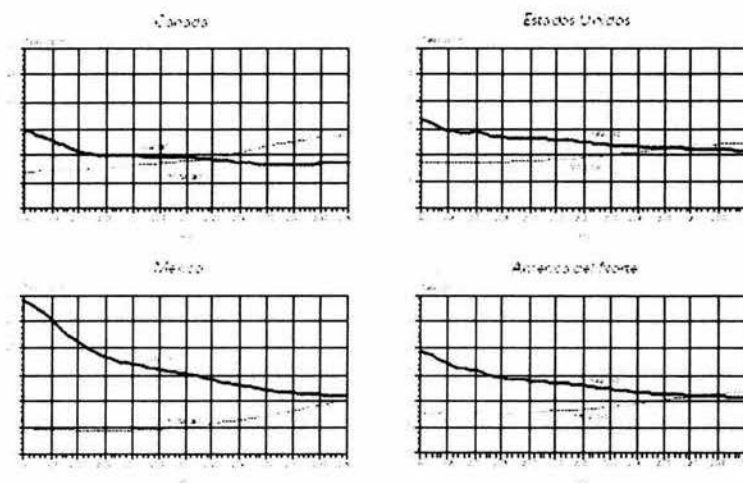
Por otro lado, se espera que los componentes del cambio demográfico de los tres países, inherentes al crecimiento de la población, continúen aproximándose con el paso de los años. En las previsiones del aumento en la esperanza de vida y del descenso en la tasa de mortalidad infantil, está implícito el supuesto que los avances en la medicina preventiva y curativa se universalicen, beneficiando por igual a las tres naciones.

Si se cumplieran las hipótesis sobre el futuro comportamiento de la mortalidad, la brecha que separa a México de sus vecinos del norte se habría reducido a sólo casi 2 años al final de la proyección y, en general, la esperanza de vida masculina para la región ascendería a 81 años y la femenina a 86 años en 2050. Asimismo, la variación en la tasa de mortalidad infantil sería mínima (tres decesos de menores de un año por cada mil nacidos vivos en Estados Unidos, cuatro en Canadá y cinco en México) dentro de medio siglo, con un valor global de cuatro muertes infantiles por cada mil nacimientos. Las previsiones de la fecundidad muestran un panorama un poco distinto.⁷

⁷ Ídem.

Gráfica 4.5

**Transición demográfica de México, Estados Unidos, Canadá y América del Norte,
1990-2050**



Fuentes México: estimaciones y proyecciones del Consejo Nacional de Población, noviembre de 2002.

Estados Unidos: proyecciones del U.S. Bureau of the Census.

Canadá: Statistics Canada, Population projections for Canada, Provinces and Territories, 2000-2026, Ottawa 2001 y

Sitio de Internet de La División de Población de las Naciones Unidas.

Mientras la convergencia de México y Estados Unidos es evidente, no así con Canadá, donde no sólo el descenso es incipiente, sino además el promedio de hijos por mujer en el pasado reciente es ya inferior al que se vislumbra en el largo plazo para las otras dos naciones. La meta actual del gobierno de México consiste en alcanzar el reemplazo demográfico en 2005, aproximadamente dos hijos por mujer, el cual se registró en Canadá y Estados Unidos hace tres décadas. Si las previsiones se cumplieran, la tasa global de fecundidad de la región sería de 1.84 hijos en 2025 y de 1.79 hijos en 2050.

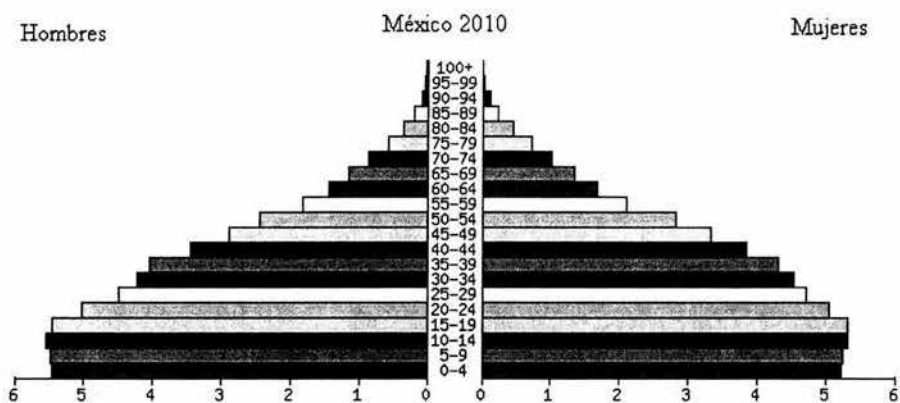
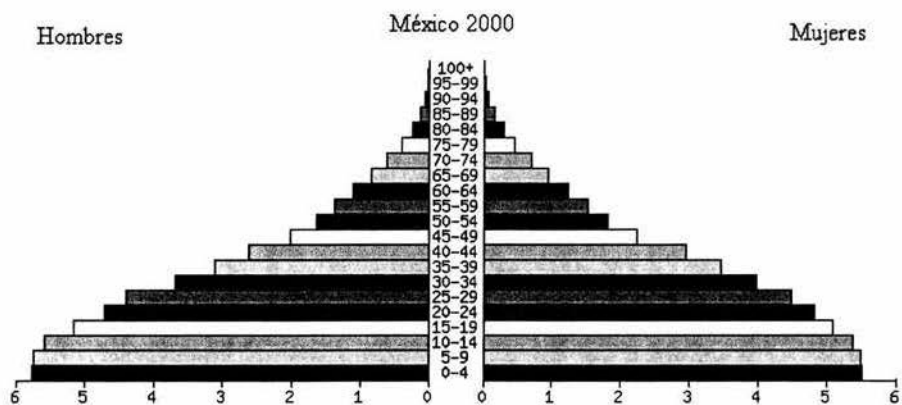
Los bajos niveles de fecundidad y de mortalidad de Canadá y Estados Unidos, que datan de hace ya varios años, propician que ambos países transiten actualmente por un proceso de envejecimiento que se acelerará en los próximos dos o tres lustros, conforme los integrantes de las generaciones del llamado *baby boom* empiecen a alcanzar la edad del retiro de la actividad. Este proceso se puede ver en la saliente que corresponde a las cohortes nacidas entre 1955 y 1965 (35 a 44 años en 2000) en la secuencia de pirámides de población que se muestra en las gráficas 4.7 y 4.8. En México, como lo muestra la gráfica 4.6 se advierte un gradual ensanchamiento en las edades centrales, el cual se asocia al rápido crecimiento del pasado.

Así, mientras los incrementos anuales en la población estadounidense de 60 años o más pasarán de casi 900 mil en la actualidad a cerca de 2 millones durante el periodo 2014-2021, la mexicana entre 15 y 59 años adicionará más de un millón anual en el decenio presente. O bien, mientras los adultos mayores de Canadá prácticamente se duplicarán en el próximo cuarto de siglo y los de Estados Unidos aumentarán 84 por ciento, las personas en edad de trabajar en México se elevarán 32 por ciento en el mismo periodo.

El desfase temporal, entre los tres países, en el proceso hacia el eventual envejecimiento de la estructura por edad, ofrece una gama de oportunidades para enfrentar adecuadamente los retos que impone la transformación de la composición. Por un lado, tanto en Canadá como Estados Unidos se vislumbra la escasez relativa de fuerza de trabajo en el corto plazo, toda vez que, en ambos países, la población en edades laborales comenzará a disminuir a mediados de la próxima década; mientras en México el descenso se postergaría hasta la segunda mitad de los años veinte.

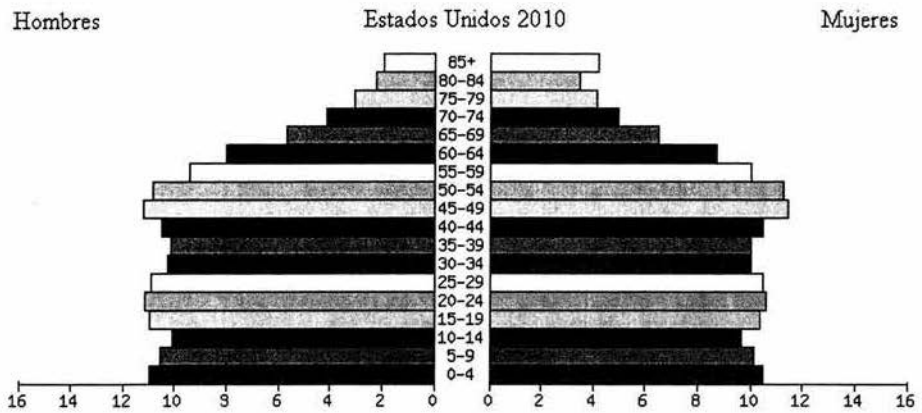
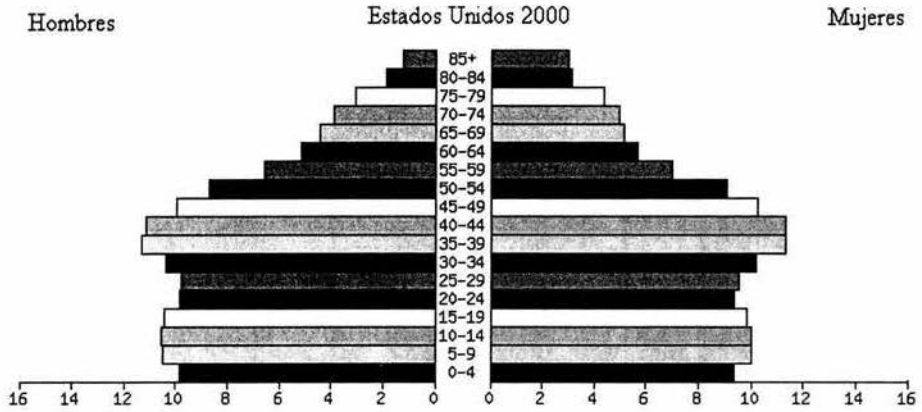
Gráfica 4.6

Pirámide poblacional de México, 2000-2010



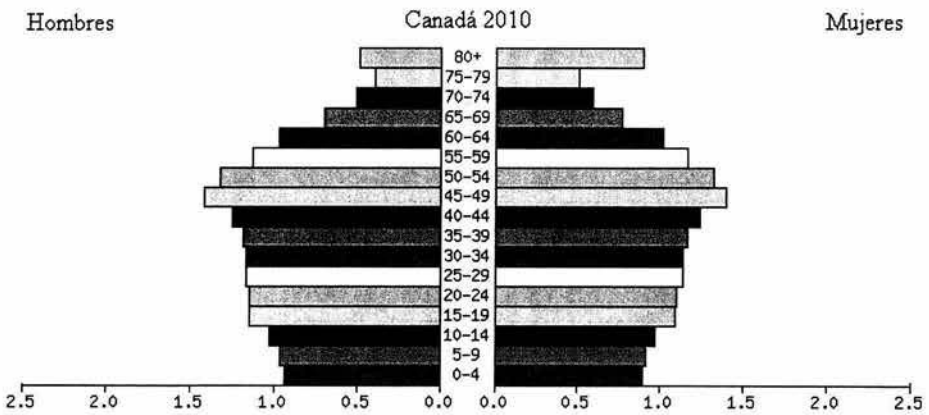
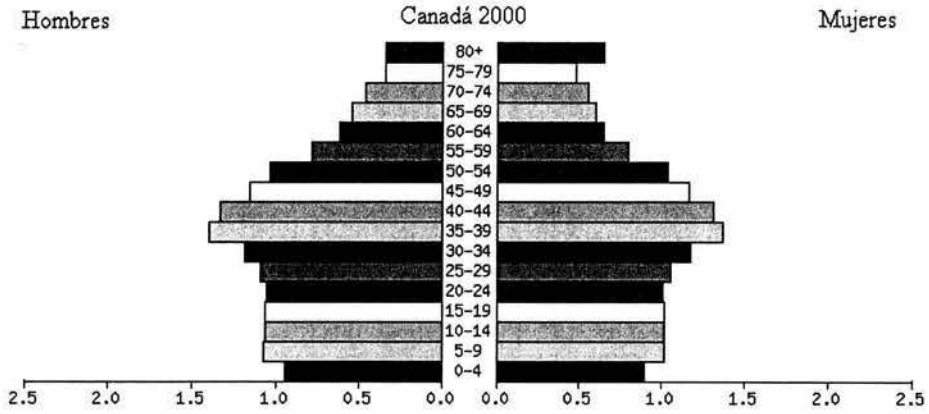
Gráfica 4.7

Pirámide poblacional de Estados Unidos, 2000-2010



Gráfica 4.8

Pirámide poblacional de Canadá, 2000-2010



4.3 Escenarios futuros de las tendencias demográficas

Los escenarios futuros para los tres países ponen de relieve la contribución potencial de las tendencias demográficas en la conformación futura de los flujos migratorios en América del Norte, incluso, se advierten algunos efectos de la migración sobre las finanzas del sistema de seguridad social de Estados Unidos, y seguramente también en Canadá, sobre todo los relativos a las aportaciones adicionales que se requieren para garantizar la solvencia del sistema, principalmente en el rubro de atención a la salud de adultos mayores y al pago de pensiones.

La Administración de la Seguridad Social de Estados Unidos ha puesto al descubierto el impacto positivo de la inmigración internacional en la reducción de la imposición adicional. Bajo el supuesto que la inmigración neta anual a Estados Unidos sea de 900 mil, el fondo en depósito de la Seguridad Social se haría insolvente en 2037 y sería necesario un incremento de 1.89 por ciento en el impuesto de nómina para mantener su solvencia hasta el año 2075. Sin embargo, con una inmigración neta de 1.21 millones, el fondo en depósito permanecería solvente hasta el año 2039 y el aumento en el impuesto caería a 1.75 por ciento. Por el contrario, si la inmigración neta anual fuera de 655 mil, la insolvencia se adelantaría al año 2036 y el incremento requerido en los impuestos se elevaría a 2.01 por ciento.⁸

Si se toma en cuenta que, aproximadamente un tercio de la inmigración neta a Estados Unidos proviene de México, ante la eventual admisión de 1.21 millones en la siguiente década, alrededor de 400 mil anuales corresponderían a mexicanos, es decir, la

⁸ ídem

transferencia neta de población esperada en las proyecciones vigentes para nuestro país. Si ese incremento en el flujo neto se concentra en la población trabajadora, la migración laboral de México hacia los países del norte absorbería casi la décima parte del incremento anual de más de un millón en la demanda de nuevos empleos en nuestro país. Es necesario, entonces, reanudar el diálogo entre México y Estados Unidos con el fin de avanzar hacia un régimen migratorio legal, digno, seguro y ordenado, que en el corto, mediano y largo plazos ayude a paliar los retos que impone el futuro demográfico de la región.

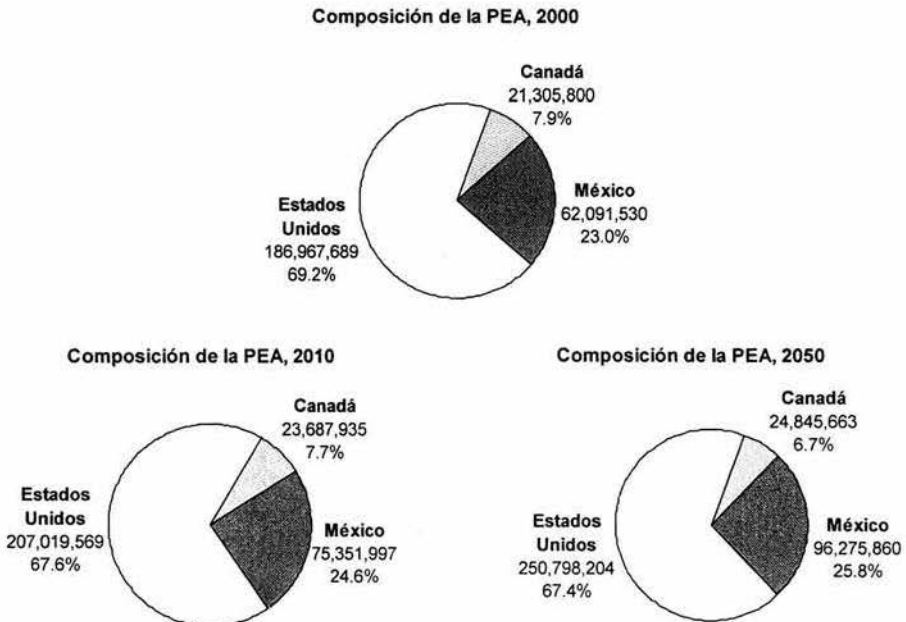
El agregado de población para América del Norte ofrece una alternativa aceptable para enfrentar los problemas de empleo y sostenimiento económico para las tres naciones. La secuencia de las pirámides de población que presentamos, también muestra estructuras por edad más uniformes: por un lado, hasta cierto punto se desvanece la sobre representación de adultos mayores (principalmente los pertenecientes a las generaciones del *baby boom*) presentes en las composiciones de Estados Unidos y Canadá; y por el otro, se neutraliza el exceso de población en edad de trabajar de la estructura por edad mexicana.

En efecto, el crecimiento de los adultos mayores de la región será realmente significativo en los siguientes cinco lustros: un incremento en 56 millones, al pasar de 59 millones en 2000 a 114 en 2025, que representará un aumento de 95 por ciento; sin embargo, en el siguiente cuarto de siglo, aminorará sensiblemente el paso, ya que el incremento se reducirá a 36 millones (31 por ciento), para terminar en 150 millones en 2050. En cambio, para las personas en edad de trabajar de la región se prevé un incremento neto de 37.2 millones entre 2000 (255 millones) y 2039 (292 millones), cuando alcanzará su máximo histórico, para luego descender progresivamente hasta 2050 (288 millones).

4.4 Escenarios futuros de la migración en América del Norte

Se estima que la población se incrementará entre 2003 y 2010, alrededor de 29.7 millones de habitantes. Si se considera las tasas de participación de la fuerza de trabajo actuales, la fuerza de trabajo se incrementaría en 13.8 millones de personas. Bajo esta consideración se requerirá crear alrededor de 1.9 millones de nuevos empleos para dar ocupación adecuada y digna a esta población.

Gráfica 4.
Tendencia de la PEA de América del Norte
miles



Fuente: U.S Census Bureau projections.

La evolución futura de la migración mexicana hacia Estados Unidos es un tema en el que convergen variadas preocupaciones e incógnitas de carácter económico, social, político y demográfico, pues son estas fuerzas las que contribuyen a activar y reproducir este fenómeno. Los ejercicios de carácter prospectivo volcados a explorar, por ejemplo, las condiciones de la demanda-atracción, están interesados en determinar si los requerimientos futuros de fuerza laboral mexicana en la economía norteamericana podrían verse afectados como resultado, entre otros muchos factores, de los avances tecnológicos, las tendencias del comercio internacional, las modificaciones en la composición de la fuerza de trabajo local y/o eventuales reformas a la ley de inmigración.⁹

Desde el punto de vista de las condiciones de oferta-expulsión, los ejercicios prospectivos han puesto en claro que la tarea de aliviar las presiones migratorias no es tarea fácil ni de corto plazo.¹⁰ Si se acepta que el problema de la migración mexicana hacia Estados Unidos tiene su origen, al menos parcialmente, en las condiciones estructurales que determinan la operación del mercado laboral mexicano, resulta evidente que el único medio para abatir el grave problema del subempleo acumulado por largo tiempo, absorber de manera productiva una abundante oferta laboral, aumentar de manera significativa los niveles de productividad y salarios, y acortar las brechas existentes entre ambos países, es el de impulsar y lograr por largo tiempo un crecimiento económico sostenido que permita a México entrar de lleno a una nueva etapa de su desarrollo, y cuyos beneficios logren alcanzar las regiones donde se origina el movimiento hacia Estados Unidos. A menudo se

⁹ CONAPO, *Perspectivas futuras de la migración de mexicanos a los Estados Unidos*, 1999

¹⁰ CONAPO, 1996

plantea que sólo por esta vía será posible mitigar las presiones migratorias, disminuir las ganancias esperadas del movimiento hacia el vecino país y fomentar el arraigo de las personas en sus lugares de origen.

De cualquier forma, los resultados sugieren que el fenómeno migratorio entre México y Estados Unidos continuará siendo una realidad continua y permanente entre ambos países. En este marco, resulta impostergable motivar el diálogo permanente entre ambos gobiernos para lograr articular, a partir de una cooperación respetuosa de las soberanías nacionales, una agenda bilateral más amplia y la identificación de opciones de acción y soluciones integrales y de largo plazo que sean provechosas para ambas partes.

4.6 Conclusiones y sugerencias

Los bajos niveles de fecundidad y de mortalidad de Canadá y Estados Unidos, que datan de hace ya varios años, propician que ambos países transiten actualmente por un proceso de envejecimiento que se acelerará en los próximos dos o tres lustros, conforme los integrantes de las generaciones del llamado *baby boom* empiecen a alcanzar la edad del retiro de la actividad. En México se advierte un gradual ensanchamiento en las edades centrales, el cual se asocia al rápido crecimiento del pasado. Es decir, la población de Estados Unidos y Canadá está envejeciendo más rápido que la mexicana.

El desfase temporal, entre los tres países, en el proceso hacia el eventual envejecimiento de la estructura por edad, ofrece una gama de oportunidades para enfrentar adecuadamente los retos que impone la transformación de la composición. Por un lado, tanto en Canadá como Estados Unidos se vislumbra la escasez relativa de fuerza de trabajo en el corto plazo, toda vez que, en ambos países, la población en edades laborales

comenzará a disminuir a mediados de la próxima década; mientras en México el descenso se postergaría hasta la segunda mitad de los años veinte.

Es importante destacar que la administración de la seguridad social de Estados Unidos ha puesto al descubierto el impacto positivo de la migración internacional en la reducción de la imposición adicional. Es decir, con una inmigración mayor el impuesto a la nómina, correspondiente a la seguridad social, se reduciría y el fondo correspondiente sería solvente por más tiempo. En contraste, si la inmigración es menor el impuesto sería mayor y además se corre el riesgo de que el fondo quede insolvente con rapidez.

Por otro lado, es importante destacar que la evolución futura de la migración mexicana hacia Estados Unidos es un tema en el que convergen variadas preocupaciones e incógnitas de carácter económico, social, político y demográfico, pues son estas fuerzas las que contribuyen a activar y reproducir este fenómeno. De cualquier forma, los resultados sugieren que el fenómeno migratorio entre México y Estados Unidos continuará siendo una realidad continua y permanente entre ambos países. En este marco, resulta impostergable motivar el diálogo permanente entre ambos gobiernos para lograr articular, a partir de una cooperación respetuosa de las soberanías nacionales, una agenda bilateral más amplia y la identificación de opciones de acción y soluciones integrales y de largo plazo que sean provechosas para ambas partes.

En suma, los beneficios de la conformación de un mercado laboral común de América del Norte son evidentes, ya que, además de auxiliar en la solución de los problemas de exceso o déficit de mano de obra, ayudan a aligerar la carga económica de la población trabajadora en Canadá y Estados Unidos. No obstante que el peso de Estados Unidos en la población total de la región asciende a dos terceras partes, la participación de

México propicia la disminución de la razón de dependencia total conjunta de sus vecinos del norte e, incluso, esa disminución haría partícipe a las tres naciones del bono demográfico que la transición demográfica ofrecerá a nuestro país en las próximas dos décadas.

Sin duda la hipótesis planteada al inicio del presente capítulo si se cumple, pues pudimos estudiar que la creación de estándares laborales es necesaria para la plena integración del mercado laboral de América del Norte. Actualmente en el acuerdo de cooperación laboral se incluyen once puntos básicos para que cada país los lleve a cabo de manera independiente.

Entre las condiciones que favorecen un clima de diálogo y búsqueda de soluciones conjuntas, el gobierno de México ha pasado de una posición deliberada de no pronunciamiento sobre cuestiones de migración, a una posición de diálogo cada vez mayor con sus contrapartes de América del Norte, principalmente con Estados Unidos. Aún cuando advierte que el resultado práctico de este mayor diálogo es todavía incierto, no cabe duda que se trata de una nueva actitud que favorece la cooperación y la búsqueda de soluciones conjuntas a los problemas bilaterales que genera el problema de la migración en las tres sociedades. Ante esta situación para agendar algunos temas de política sobre migración se sugieren los siguientes aspectos:

- Evaluar las consecuencias de la legislación sobre migración adoptada por cada país.
- Dado que la investigación muestra que los migrantes mexicanos están motivados por factores económicos, ambos gobiernos deberían centrar su atención en ese punto.

- Promover la investigación binacional sobre cuestiones que pueden resolverse mejor mediante la reunión de datos y análisis conjuntos.
- Identificar medidas para acomodar e incluso facilitar la demanda de mayor movilidad entre los tres países.
- Identificar mecanismos que optimicen los beneficios y minimicen los costos de la migración entre los dos países. Mientras tanto, las políticas mexicanas, estadounidenses y canadienses deberían procurar capitalizar el rendimiento económico de la migración para estimular el desarrollo económico.
- Atención a los costos sociales de la migración, particularmente a lo que respecta a la separación y la desintegración de las familias

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bensusán, Graciela, "El modelo mexicano de regulación laboral", FLACSO-UAM-Fundación Ebert-Plaza y Valdés, México, 2000.

Comisión para la Cooperación Laboral, *Derecho colectivo del trabajo en América del Norte*, 2000

_____, "Los mercados de Trabajo en América del Norte, un análisis comparado" 1997; 146 pp.

_____, "Los mercados de Trabajo en América del Norte, cambios a partir del TLCAN", 2003; 218 pp.

_____, Los derechos de los trabajadores del sector informal: Una guía para América del Norte", 2003(b)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2004

De la Graza Enrique y Salas Carlos, "La situación del trabajo en México, 2003" Ed. Plaza y Valdéz, 2003

Iglesias Urrutia Nydia. "Informalidad Económica: reto al desarrollo", en *Políticas Económicas del México Contemporáneo*, coordinado por Luis Rubio, Mexico: Fondo de Cultura Económica, 2001; 430pp.

Jones Tamayo Claudio. "La Sociedad, la economía y las políticas del empleo en México", en *Políticas Económicas del México Contemporáneo*, coordinado por Luis Rubio, Mexico: Fondo de Cultura Económica, 2001; 430pp.

Keynes, John Maynard, 1883-1946. *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*, Mexico : Fondo de Cultura Económica, 1965-1971.

Lengyel y Tussie, Estándares laborales: ¿Una condicionalidad para el acceso a mercados?, FLACSO, 2003

Ley Federal del trabajo, 2004

López Gallardo Julio. *Mercado, Desempleo y Política de Empleo*. Ed. Nuevo Horizonte : Centro de Estudios para un Proyecto Nacional, 1996.

López Gallardo Julio. *Macroeconomía del empleo y políticas de pleno empleo para México* UNAM. Unidad Académica de los Ciclos Profesional y de Posgrado del Colegio de Ciencias y Humanidades : Porrúa, 1997.

_____. *La macroeconomía de México : el pasado reciente y el futuro posible*. UNAM, Unidad Académica de los Ciclos Profesional y de Posgrado del Colegio de Ciencias y Humanidades : M. A. Porrúa, 1998.

McConnell Campbell R., University of Nebraska-Lincoln; Brue Stanley R., Pacific Lutheran University; *Economía Laboral Contemporánea*, cuarta edición; Ed. Mc Graw Hill, 1997.

OCDE, Employment Outlook, cuadro G, p. 220, París, Francia, 2000.

OIT, *El Empleo en el Mundo 1995*, Un Informe de la Oficina Internacional del Trabajo; Ginebra, Suiza.

_____ El trabajo en el Mundo, 1995-2002; Ginebra, Suiza.

Ondorica Manuel, palabras pronunciadas en la Ceremonia de Entrega del Premio Nacional de Demografía, julio de 1998, México, Consejo Nacional de Población (Conapo).

Presidencia de la República. *Anexo estadístico del VI Informe de Gobierno de Ernesto Zedillo, 2000*

Rotheim Roy J. *New Keynesian Economics / Post Keynesian Alternatives*. Routledge Frontiers of Political Economy. 1998

Ruiz Durán Clemente. "Empleo, productividad y salarios dentro del Tratado de Libre Comercio. El caso de México: un análisis multisectorial", Comisión para la Cooperación Laboral. *"Ingresos y Productividad en América del Norte, ponencias del seminario de 1998"* Ed. Comisión para la Cooperación Laboral., 1999.

_____ *Macroeconomía Global, Fundamentos Institucionales y de Organización Industrial*. UNAM. JUS, 1999.

_____ Carrasco Licea Rosalba, Provencio Durazo Enrique *Sistemas de Bienestar Social en Norteamérica, Análisis Comparado*. SEDESOL, 1994.

Vidal Gregorio, "México en la región de América del Norte, problemas y perspectivas" Ed. Miguel Ángel Porrúa, 2003

REFERENCIAS HEMEROGRÁFICAS

Bureau of Economic Analysis, *U.S Gross Domestic Product, 1988.2001*

Constance Sorrentino, "International Unemployment Rates: How Comparable are They?", *Monthly Labor Review*, junio de 2000.

Gaston Noel y Trefler Daniel, "Protection, Trade and Wages: Evidence from U.S Manufacturing," *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 47, no. 4 (julio 1994).

García Verdú, El sector informal de la economía en México, Octubre de 2003, dirección de estudios económicos, Banco de México.

Garro Bordonaro Nora y Rodríguez Oreggia Eduardo. "Los determinantes personales y regionales del desempleo en el mercado laboral mexicano; un modelo logístico", *El Trimestre Económico*, Vol. LXIX(4) octubre-diciembre de 2002, Núm 276. Ed. Fondo de Cultura Económica.

Hernández Licona Gonzalo. "Oferta Laboral Familiar y Desempleo en México; los efectos de la pobreza", *El Trimestre Económico*, Vol. LXIV(4), México, octubre-diciembre de 2000. Núm. 256. Ed. Fondo de Cultura Económica.

INEGI, *Encuesta Nacional de Empleo*, 1991-2003

_____, *Sistema de Cuentas Nacionales de México*, 2003

Lavoie Marc "Un análisis Comparativo de la Teoría PostKeynesiana del Empleo". *En Investigación Económica*, abril-junio de 2000. No. 232.

M. V. George, M. J. Norris, F. Nault, S. Loh y S. Y. Dai, *Population Projections for Canada, Provinces and Territories, 1993-2016*, Statistics Canada, diciembre, 1994.

Polaski Sandra, *Jobs, wages, and Household Income*; publicado en *NAFTA's promise and reality Lessons from Mexico for the Hemisphere*. Ed.Carnegie Endowment for international peace, 2004.

United States Census Bureau, "*Statistical Abstract of the United States*" 1989-2002.

_____, Population Division, "Projections of the Total Resident Population by Five Year Age Groups, and Sex with Special Age Categories: Middle Series, 2006 to 2010". Washington, D.C., enero 13, 2000

_____, "*International Data Base*"

U.S. Department of Labor, "*Issues in Labor Statistics*", Summary 00-11, Washington, D.C., Bureau of Labor Statistics, mayo de 2000.

REFERENCIAS WEB

Martínez Coll, Juan Carlos (2001): "El desempleo" en *La Economía de Mercado*, virtudes e inconvenientes <http://www.eumed.net/coursecon/14/index.htm> edición del 2004

Samaniego Norma, Santa Fe Consultores, http://www.naalc.org/english/review_annex5_mex.shtml