



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE CIENCIAS

**LOS CONVENIOS BILATERALES DE MÉXICO EN
SEGURIDAD SOCIAL Y LA MIGRACIÓN DE
TRABAJADORES A ESTADOS UNIDOS,
CANADÁ Y ESPAÑA.**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

A C T U A R I O

P R E S E N T A

JOSE LUIS ANDRADE ALCÁZAR

Tutor:

ACT. JOSÉ FABIÁN GONZÁLEZ FLORES

2008





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.

1. Datos del alumno

Andrade
Alcázar
Jose Luis
39 46 02 13
Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Ciencias
Actuaría
09901796-1

2. Datos del tutor

Actuario
José Fabián
González
Flores

3. Sinodal 1

M. en D.
Rodrigo
Jiménez
Uribe

4. Sinodal 2

Actuario
Carlos
Contreras
Cruz

5. Sinodal 3

M. en D.
María Teresa
Velázquez
Uribe

6. Sinodal 4

Actuaría
Silvia Leticia
Malpica
Flores

7. Tesis

Los Convenios Bilaterales de México en Seguridad Social y la Migración de
Trabajadores a Estados Unidos, Canadá y España.
82 páginas
2008

AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios.

Por permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi vida y lograr otra meta más en mi carrera.

Gracias a mis padres Armando y Teresa.

Por su cariño, comprensión y apoyo sin condiciones ni medida. Gracias por guiarme sobre el camino de la vida e inculcarme los principios y valores que hacen de mí el hombre que soy.

Gracias a mi hermanos y familia.

Por brindarme siempre su compañía y apoyo, por formar ese núcleo en el que siempre puedo sentirme seguro. Sé que cuento con ellos siempre.

Gracias a cada uno de los maestros.

Que participaron en mi desarrollo profesional durante mi carrera, sin su ayuda y conocimientos no estaría en donde me encuentro ahora. Mención especial merece mi asesor de tesis, el Act. José Fabián González Flores, por la colaboración, paciencia y apoyo brindados, y porque a pesar de todos los contratiempos siempre mantuvo su confianza en mi.

Gracias a todos mis amigos.

Que estuvieron conmigo y me permitieron formar parte de sus vidas y compartir tantas aventuras, experiencias y desveladas. Gracias a cada uno por hacer de mi estancia en la facultad un momento inolvidable.

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE CUADROS	6
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DE MÉXICO EN SEGURIDAD SOCIAL.....	3
1.1 Antecedentes históricos	3
1.2 Fundamentos Doctrinales Internacionales	5
1.3 Principios Internacionales.....	5
1.4 Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	7
1.5 Organismos Internacionales donde México es Miembro.....	8
1.5.1 Organización Internacional del Trabajo.....	9
1.5.2 Asociación Internacional de la Seguridad Social.....	10
1.5.3 Organización Mundial de la Salud.....	11
1.5.4 Organización Panamericana de la Salud.....	12
1.5.5 Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico.....	12
1.5.6 Conferencia Interamericana de Seguridad Social	13
1.6 Convenios Bilaterales de Seguridad Social	14
1.6.1 Convenio Internacional del Trabajo relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social	17
1.6.2 Convenio Internacional del Trabajo relativo a la Igualdad de Trato de Nacionales y Extranjeros en materia de Seguridad Social.....	20
1.6.3 Convenio sobre Seguridad Social entre los Estados Unidos Mexicanos y Canadá.....	20
1.6.4 Convenio de Seguridad Social entre los Estados Unidos Mexicanos y el Reino de España.....	21
1.6.5 Convenio de colaboración con Estados Unidos de América	22
1.6.6 Convenio multilateral de Iberoamérica para garantizar las pensiones de los trabajadores migrantes.....	23
1.7 Problemática y tendencias mundiales de seguridad social	24
1.7.1 Principales retos de los sistemas de pensiones	25
1.8 Tendencias de las reformas en la seguridad social	27
CAPÍTULO II. LA MIGRACIÓN MEXICANA DE TRABAJADORES A ESTADOS UNIDOS, CANADA Y ESPAÑA.	30
2.1 Introducción.....	30
2.2 La migración internacional	30
2.2.1 Por área geográfica	33
2.2.1.1 Migración a los Estados Unidos de América.....	33
2.2.1.1.1 Población Trabajadora Residente	35
2.2.1.1.2 Población Trabajadora No Residente o Ilegal	38
2.2.1.1.3 Población Temporal	39
2.2.1.1.4 Población sin Seguridad Social.....	43

2.2.1.2	Migración a Canadá	43
2.2.1.2.1	Población Trabajadora Residente	44
2.2.1.2.2	Población Trabajadora No Residente o Ilegal	45
2.2.1.2.3	Población Trabajadora Temporal.....	46
2.2.1.2.4	Población sin Seguridad Social.....	46
2.2.1.3	Migración a España.....	47
2.2.1.3.1	Población Trabajadora Residente	48
2.2.1.3.2	Población Trabajadora No Residente o Ilegal	50
2.2.1.3.3	Población Temporal	50
2.2.1.3.4	Población sin Seguridad Social.....	51
2.2.2	Por actividad económica.....	51
CAPÍTULO III. ANÁLISIS FODA DE LOS CONVENIOS BILATERALES.....		53
3.1.	Introducción	53
3.2.	Metodología FODA	53
3.2.1	El Medio Ambiente Externo. Oportunidades y Amenazas.....	54
3.2.2	El Medio Ambiente Interno: Fortalezas y Debilidades.....	54
3.3.	Diagnóstico de los Convenios Internacionales	56
3.3.1	Convenio sobre Seguridad Social entre los Estados Unidos Mexicanos y Canadá.....	56
3.3.1.1	Fortalezas	56
3.3.1.2	Oportunidades	57
3.3.1.3	Debilidades	58
3.3.1.4	Amenazas.....	59
3.3.1.5	Estrategias.....	60
3.3.2	Convenio sobre Seguridad Social entre los Estados Unidos Mexicanos y el Reino de España	61
3.3.2.1	Fortalezas	61
3.3.2.2	Oportunidades	62
3.3.2.3	Debilidades	62
3.3.2.4	Amenazas.....	63
3.3.2.5	Estrategias.....	64
3.3.3	Convenio sobre Seguridad Social entre los Estados Unidos Mexicanos y los Estados Unidos de América.....	64
3.3.3.1	Fortalezas	64
3.3.3.2	Oportunidades	65
3.3.3.3	Debilidades	66
3.3.3.4	Amenazas.....	67
3.3.3.5	Estrategias	68
CONCLUSIONES		69
BIBLIOGRAFÍA		75

CAPÍTULO I. LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DE MÉXICO EN SEGURIDAD SOCIAL

1.1 Antecedentes históricos

La creciente globalización de la actividad económica, los desequilibrios demográficos y las grandes diferencias en salarios reales entre los países en vías de desarrollo y los desarrollados han motivado desplazamientos de trabajadores a través de las naciones, impulsando más las tendencias de migración observadas desde las décadas pasadas. El Informe sobre la Seguridad Social en América 2005 emitido por la Conferencia Interamericana de Seguridad Social mostró que el continente es la región con los niveles más altos de migración en el planeta y desde luego, México, por su situación geográfica y económica, no es se queda exento de este flujo migratorio.¹

Las instituciones de seguridad social han respondido a este problema a través de los Convenios Internacionales de Seguridad Social, que tienen dos propósitos principales. Primero, los convenios ayudan a mantener la continuidad en la cobertura en la seguridad social para los trabajadores que han dividido sus carreras entre dos países al permitir que el trabajador califique para beneficios parciales en ambos sistemas de seguridad social con base en la totalización de los períodos de contribución en ambos países. En segundo lugar, eliminan la doble tributación de la seguridad social, situación que ocurre cuando un trabajador de un país trabaja en otro país y requiere pagar contribuciones de seguridad social a ambos países por el mismo trabajo.

Podemos definir al Convenio o Tratado Internacional en materia de Seguridad Social como el acuerdo suscrito por dos o más Estados, regulado por el Derecho Internacional Público, por el cual se establecen reglas recíprocas a que deberán ajustarse las personas comprendidas en su ámbito, a los efectos de lograr las prestaciones de la Seguridad Social previstas por la legislación de cada uno de los Estados Contratantes y sobre la base del principio de igualdad de trato.

¹ Fuente: Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), Informe sobre la Seguridad Social en América Latina 2005: Mercados de Trabajo y la Fragmentación de la Seguridad Social; Octubre de 2004, México, D.F.

El origen de la Seguridad Social se remonta a Alemania a finales del siglo XIX, cuando, impulsadas por el canciller Otto Von Bismarck, se aprobaron leyes que establecieron seguros obligatorios contributivos, restringidos a la clase trabajadora, que cubrían enfermedades, accidentes, invalidez y vejez y eran financiados por el Estado, patrones y trabajadores. Los resultados de la aplicación de este modelo fueron tan eficaces que muy pronto se extendió a Europa y un poco más tarde a otras partes del mundo.

En 1889, en París se creó la Asociación Internacional de Seguros Sociales, presentando sus postulados más relevantes en diversos congresos especiales: en Berna en 1891; en Bruselas en 1897; en París en 1900; en Dusseldorf en 1902; en Viena en 1905 y en Roma en 1908.

En el Congreso de Roma se propuso además la creación de conferencias destinadas a conseguir la concertación de convenios internacionales, las primeras de las cuales tuvieron lugar en La Haya en 1910; en Dresden en 1911 y en Zurich en 1912.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada en 1919 al final de la Primera Guerra Mundial, se convirtió desde sus inicios en la principal promotora de la seguridad social, a través sus conferencias internacionales que resultaban en declaraciones, convenios y recomendaciones. En estas fechas se dieron grandes avances en relación a la seguridad social como fue su inclusión en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948. Algunos de los principales instrumentos en relación a la seguridad social son los siguientes:

- Declaración de Filadelfia-Conferencia Internacional del Trabajo, 1944
- Declaración de Principios Sociales de América-Conferencia Interamericana de Chapultepec (México), 1945
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948 (artículos 22, 23 y 25)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966 (artículos 9 al 12)
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966 (artículo 23)

Si bien muchos países en el mundo habían legislado sobre la seguridad social, esto se hacía sin criterios unificados. En 1952, se adoptó el Convenio 102 sobre la seguridad social, conocido también como Norma Mínima, que sentó un precedente importante para la legislación en la materia. Aunque son pocos los países que han ratificado este Convenio, especialmente en América Latina, éste ha sido de gran influencia incluso para aquellos países que no lo han hecho.

Además de este convenio la OIT ha promulgado una serie de acuerdos y recomendaciones en relación a la seguridad social resultado de las conferencias anuales de la institución.

Adicionalmente al Convenio 102, México tiene dos instrumentos multilaterales vigentes sobre seguridad social en relación a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros y a la indemnización por desempleo en caso de pérdida por naufragio. Asimismo, tiene vigentes tratados bilaterales con Canadá, España y Uruguay.

1.2 Fundamentos Doctrinales Internacionales

La doctrina medular de los acuerdos internacionales en materia de seguridad social es el Convenio 102 que enumera las nueve ramas o prestaciones básicas de la seguridad social que como mínimo deben cubrir todos los países, sin importar si son industrializados o en desarrollo. Estos rubros básicos son:

1. Asistencia médica (preventiva y curativa);
2. Prestaciones monetarias de enfermedad;
3. Prestaciones de desempleo;
4. Prestaciones de vejez;
5. Prestaciones en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;
6. Prestaciones familiares;
7. Prestaciones de maternidad;
8. Prestaciones de invalidez;
9. Prestaciones de sobrevivientes.

Resalta el hecho de que, salvo las prestaciones de desempleo, las restantes guardan cierta relación con hechos biológicos, otorgando protección en casos de enfermedad, accidente, nacimiento, cuidado y educación de los hijos, vejez y muerte. Todas estas circunstancias pueden tener repercusión en los ingresos del trabajador.

1.3 Principios Internacionales

Dentro de la seguridad social existen una serie de principios o fundamentos que son los cimientos que la sostienen y conforman, sin los cuales perdería su identidad y razón de ser. En ellos se basan o debieran basarse, en general, los convenios de seguridad social. Buscan

cumplir diversas funciones: inspiran y determinan las normas, y permiten dar soluciones coherentes tanto a los casos previstos como a los dudosos.

Los principales, más reconocidos en el mundo, son los siguientes:

- *Solidaridad*: cada cual debe aportar al sistema de seguridad social según su capacidad contributiva y recibir prestaciones de acuerdo a sus necesidades; lo cual constituye una herramienta esencial a efectos de cumplir con el objetivo esencial de la seguridad social: la redistribución de la riqueza con justicia social. Esta solidaridad implica la del sano con el enfermo, y la del joven con el anciano, pero también la de los que más tienen con los que menos tienen, es decir, entre las personas de diferentes ingresos.
- *Universalidad*: en sus dos vertientes (la objetiva y la subjetiva). La objetiva significa que la seguridad social debe cubrir todas las contingencias (riesgos) a las que está expuesto el hombre que vive en sociedad. La subjetiva, que todas las personas deben estar amparadas por la seguridad social. Este principio deriva de su naturaleza de Derecho Humano Fundamental.
- *Igualdad*: todas las personas deben ser amparadas igualitariamente ante una misma contingencia. La igualdad presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones, tanto para hombres como para mujeres.
- *Suficiencia*: la prestación debe cubrir en forma plena la contingencia de que se trate.
- *Participación*: la sociedad debe involucrarse en la administración y dirección de la seguridad social a través de sus organizaciones representativas. El Convenio 102 de la OIT habla de la participación de los representantes de los trabajadores y posiblemente de los empleadores.
- *Obligatoriedad*: la seguridad social es necesaria, sin perjuicio de que pueda aceptarse la cobertura optativa y voluntaria, de acuerdo a ciertas condiciones y como adecuado complemento de los regímenes obligatorios indispensables.
- *Equidad*. busca eliminar toda discriminación por motivo de edad, sexo, estado conyugal o actividad ocupacional. Vale la pena resaltar la diferencia entre el principio de Igualdad y el de Equidad; Igualdad es dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres. La equidad es dar las mismas condiciones,

trato y oportunidades a mujeres y hombres, pero ajustados a las especiales características o situaciones (sexo, género, clase, etnia, edad, religión) de los diferentes grupos, de tal manera que se pueda garantizar el acceso.

La Resolución de la 89ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT (2001) estableció que todos los sistemas deberían ajustarse a ciertos principios básicos:

- Prestaciones seguras y no discriminatorias;
- Administración sana y transparente, con costos administrativos tan bajos como sea factible;
- con Fuerte participación de los interlocutores sociales;
- con Confianza pública (...), para lo cual es esencial una buena gestión.

1.4 Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) es una declaración adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), del 10 de diciembre de 1948 y que recoge los derechos humanos considerados básicos.

La DUDH se compone de un preámbulo y treinta artículos, que establecen derechos de carácter civil, político, social, económico y cultural, como sigue:

Cuadro 1.1
Descripción de los artículos de la Declaración de los Derechos Humanos

Artículos	Descripción
Artículos 1 y 2	Recogen los principios básicos en los que se sustentan los derechos: libertad, igualdad, fraternidad y no discriminación.
Artículos 3 a 11	Contienen derechos de carácter personal, como son el derecho a la vida y a la libertad, la prohibición a la esclavitud y la tortura, o la igualdad ante la ley.
Artículos 12 a 17	Presentan los derechos del individuo en relación con la comunidad tales como el derecho a una nacionalidad o al libre tránsito.

Artículos	Descripción
Artículos 18 a 21	Recogen los derechos y libertades políticas, es decir, la libertad de pensamiento y opinión, así como el derecho a formar parte del gobierno de su país.
Artículos 22 a 27	Revelan los derechos económicos, sociales y culturales, como el derecho al trabajo, al descanso o a la educación.
Artículos 28 a 30	Recogen las condiciones y límites con que estos derechos deben ejercerse.

Merece la pena presentar íntegro el **artículo 22**, pues en él se refleja el derecho a la seguridad social:

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Tras promulgar la DUDH, la Asamblea pidió a todos los Países Miembros que publicarían el texto de la Declaración y dispusieran que fuera "distribuido, expuesto, leído y comentado en las escuelas y otros establecimientos de enseñanza, sin distinción fundada en la condición política de los países o de los territorios".

1.5 Organismos Internacionales donde México es Miembro

Tras las experiencias vividas en la primera y la segunda guerras mundiales, cuando los trabajadores perdieron sus empleos y las familias se quedaron en el desamparo, los gobiernos europeos se dieron a la tarea de reconstruir lo devastado y de comenzar a indemnizar a las familias perjudicadas. Estos dos episodios fueron el parteaguas para comenzar a pensar en las consecuencias que una guerra podría ocasionar tanto económica como socialmente. Fue por ello que comenzaron a emanar ideas en torno a cómo mejorar los sistemas de protección social para ayudar a la sociedad desamparada.

Así, entonces, el proceso denominado internacionalización de la seguridad social implicó la creación de organismos y normas en la materia que, de alguna manera, regularan y sirvieran de patrón para mejorar los sistemas de seguridad social. Este movimiento fue iniciado por

la Organización Internacional del Trabajo (1919), la cual estableció normas básicas relacionadas con el trabajo, entre ellas la conocida como Norma Mínima o Convenio N° 102, referente a la seguridad social (1952).

Lo anterior constituyó un incentivo para el nacimiento de organismos especializados en la materia; entre éstos actualmente se encuentran la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), creada en 1942; la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), fundada en el mismo año, y la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), erigida en 1927.

A continuación se dará una breve descripción de los organismos internacionales de los que México forma parte.

1.5.1 Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. La OIT fue creada en 1919 con el propósito primordial de adoptar normas internacionales que abordaran el problema de las condiciones de trabajo que entrañaban “injusticia, miseria y privaciones”. En 1944, la inclusión de la Declaración de Filadelfia en su Constitución amplió el mandato normativo de la organización para dar cabida a asuntos de carácter general relacionados con la política social y los derechos humanos y civiles, en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

Dentro del Sistema de las Naciones Unidas, la OIT es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración.

Las diversas tareas que lleva a cabo la OIT están agrupadas en torno a cuatro objetivos estratégicos:

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Generar mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos decentes.
- Mejorar la cobertura y la eficiencia de una seguridad social para todos.
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

México es miembro de la OIT desde el año de 1931, a partir de esa fecha ha suscrito con esa organización 78 convenios, de los cuales 68 se encuentran vigentes.

Las áreas de acción prioritarias de la OIT en México se articulan en torno a tres grandes objetivos, definidos conjuntamente con el gobierno y las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores en México, y que son los siguientes:

1. El aumento del empleo productivo y la reducción del desempleo, impulsando particularmente la cantidad y la calidad de los empleos para las trabajadoras mexicanas y promover políticas con enfoque de género;
2. La promoción del diálogo social y la democracia en un contexto económico y social nuevo, a través de la promoción de una Nueva Cultura Laboral;
3. La mejora de las condiciones de trabajo y protección social, impulsando la erradicación progresiva del trabajo infantil.

1.5.2 Asociación Internacional de la Seguridad Social

La Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS) es una organización internacional fundada en Bruselas el 4 de octubre de 1927. La iniciativa de su creación está vinculada directamente con las gestiones iniciadas por la OIT para establecer una reglamentación internacional en materia de protección económica y sanitaria de los trabajadores mediante regímenes de seguros sociales. La AISS tenía inicialmente una vocación europea, pero rápidamente amplió su campo de acción a otras regiones del mundo así como a otros riesgos sociales.

Actualmente, la AISS agrupa esencialmente a organizaciones e instituciones encargadas de administrar cualquiera de los aspectos de la seguridad social en los diferentes países, es decir todas las formas de protección social obligatoria que, en virtud de las legislaciones o de las prácticas nacionales, forman parte integrante de los regímenes de seguridad social de dichos países y tiene como objetivo cooperar, a nivel internacional, en la promoción y el desarrollo de la seguridad social en el mundo entero, en particular mediante su perfeccionamiento técnico y administrativo, para mejorar la situación social y económica de la población basándose en la justicia social.

En México, tanto el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) como el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) forman parte de los miembros afiliados de la AISS, llegando incluso a formar parte en varias ocasiones de la Mesa Directiva.

1.5.3 Organización Mundial de la Salud

La Organización Mundial de la Salud (OMS), es la parte de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) especializada en gestionar políticas de prevención, promoción e intervención en salud a nivel mundial. Fue creada el 7 de abril de 1948. Sus objetivos son reducir el exceso de mortalidad, morbilidad y discapacidad con especial énfasis en las poblaciones pobres y marginadas, promover estilos de vida saludables y reducir los riesgos para la salud y desarrollar sistemas de salud más justos y eficaces que sean financieramente más equitativos.

La Constitución de la Organización Mundial de la Salud fue adoptada el 22 de julio de 1946 y establece, de conformidad con la carta de las Naciones Unidas, que los siguientes principios son básicos para la felicidad, las relaciones armoniosas y la seguridad de todos los pueblos:

- La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.
- El goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social.
- La salud de todos los pueblos es una condición fundamental para lograr la paz y la seguridad, y depende de la más amplia cooperación de las personas y de los Estados.
- Los resultados alcanzados por cada Estado en el fomento y protección de la salud son valiosos para todos.
- La desigualdad de los diversos países, en lo relativo al fomento de la salud y el control de las enfermedades, sobre todo las transmisibles, constituye un peligro común.
- El desarrollo saludable del niño es de importancia fundamental; la capacidad de vivir en armonía en un mundo que cambia constantemente es indispensable para este desarrollo.

- La extensión a todos los pueblos de los beneficios de los conocimientos médicos, psicológicos y afines es esencial para alcanzar en más alto grado de salud.
- Una opinión pública bien informada y una cooperación activa por parte del público son de importancia capital para el mejoramiento de la salud del pueblo.
- Los gobiernos tienen responsabilidad en la salud de sus pueblos, la cual solo puede ser cumplida mediante la adopción de medidas sanitarias y sociales adecuadas.

1.5.4 Organización Panamericana de la Salud

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) fue creada por los gobiernos del Continente Americano en 1902. Es el organismo intergubernamental de cooperación técnica especializado en temas de salud del Sistema Interamericano (OEA). A partir de 1948, actúa además como la Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para América y como tal es parte integrante del Sistema de las Naciones Unidas (ONU). Se trata del Organismo de cooperación técnica en salud más antiguo, cuya misión es contribuir a mejorar la salud y las condiciones de vida de los pueblos de América con equidad.

Los 35 países del continente fungen como miembros plenos del organismo; el estado de Puerto Rico participa como miembro asociado; Francia, los Países Bajos y el Reino Unido son miembros participantes y España y Portugal son miembros observadores. Por su parte, México forma parte de la OPS desde el 01 de marzo de 1929.

Entre los logros de la organización se encuentran: la redacción y adopción del Código Sanitario Panamericano en 1924, ratificado por todos los países americanos en 1931. Campaña para la erradicación de la viruela en 1973 y la poliomielitis en 1985.

Actualmente encabeza una campaña continental para la erradicación del sarampión y promueve la introducción de nuevas vacunas para reducir los casos de meningitis e infecciones respiratorias en la zona.

1.5.5 Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), es una organización de cooperación internacional, compuesta por 30 Estados, cuyo objetivo es coordinar sus políticas económicas y sociales. Fue fundada en 1961 y su sede central se encuentra en la ciudad de París, Francia.

La OCDE se ha constituido como uno de los foros mundiales más influyentes, en el que se analizan y establecen orientaciones sobre temas de relevancia internacional como economía, educación y medioambiente.

Sus principales objetivos son:

- Promover el empleo, el crecimiento económico y la mejora de los niveles de vida en los países miembros, y asimismo mantener su estabilidad.
- Ayudar a la expansión económica en el proceso de desarrollo tanto de los países miembros como en los ajenos a la Organización.
- Ampliar el comercio mundial multilateral, sin criterios discriminatorios, de acuerdo con los compromisos internacionales.

El principal requisito para ser país miembro de la OCDE es liberalizar progresivamente los movimientos de capitales y de servicios. Los países miembros se comprometen a aplicar los principios de: liberalización, no discriminación, trato nacional y trato equivalente.

Originalmente 20 países firmaron la Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos el 14 de diciembre de 1960. Desde entonces, 10 países se han sumado y se han convertido en miembros de la Organización, entre ellos México, que firmó su ratificación en mayo de 1994.

1.5.6 Conferencia Interamericana de Seguridad Social

La Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) es un organismo internacional técnico y especializado, de carácter permanente que tiene las siguientes finalidades:

- Contribuir al desarrollo de la seguridad social en los países de América, y cooperar con las instituciones y administraciones de seguridad social.
- Emitir declaraciones, adoptar resoluciones y formular recomendaciones en materia de seguridad social, y promover su difusión para que se consideren en las políticas y programas de planificación.
- Impulsar la cooperación e intercambio de experiencias entre las instituciones y administraciones de seguridad social y con otras instituciones y organizaciones afines.
- Fomentar y orientar la capacitación de recursos humanos al servicio de la seguridad social.

1.6 Convenios Bilaterales de Seguridad Social

Los convenios² y acuerdos bilaterales y multilaterales constituyen instrumentos internacionales que coordinan las relaciones recíprocas en materia de seguridad social.

En sentido general, un convenio o tratado internacional es una declaración de voluntad bilateral o multilateral emanada de sujetos del Derecho Internacional, es decir, los Estados o las Organizaciones de carácter internacional.

La Convención de Viena del 24 de mayo de 1969 entiende por "tratado" un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el Derecho Internacional (artículo 24 de la Convención).

Se puede definir al Convenio o Tratado Internacional en materia de Seguridad Social como el acuerdo suscripto por dos o más Estados, regulado por el Derecho Internacional Público, por el cual se establecen reglas recíprocas a que deberán ajustarse las personas comprendidas en su ámbito, a los efectos de lograr las prestaciones de la Seguridad Social previstas por la legislación de cada uno de los Estados Contratantes y sobre la base del principio de igualdad de trato.

Estos convenios están diseñados para asegurar la igualdad de trato o trato recíproco, el derecho a exportar beneficios, así como a proteger los derechos de las personas y sus familias que se mudaron de un país a otro por empleo u otras razones.

En general un convenio tiene dos componentes para la integración de beneficios de dos sistemas de seguridad social firmantes:

1. Doble tributación. Los trabajadores desplazados y la empresa para la que laboran, pueden cotizar solamente en el sistema de seguridad social de su país de origen o en aquel al que se trasladan, pero no en ambos.
2. Totalización de períodos de cotización. Permite que a los trabajadores desplazados que hayan laborado y cotizado en dos países, se les reconozcan sus períodos de cotización en ambos sistemas, para efecto de otorgamiento de beneficios, conforme

² Convenio supone un pacto, acuerdo, convención o ajuste entre dos o más personas o entidades o también se denomina al texto que recepta este acuerdo, sobre una materia u objeto determinado.

a la legislación de cada país. La totalización de períodos de cotización está orientada a evitar la doble tributación.

En otras palabras, si una persona cotiza en dos países simultáneamente, la computación de ese período podrá hacerse solamente en uno de ellos.

El convenio puede cubrir el retiro, invalidez, muerte o sobrevivencia, salud y otros esquemas de seguridad social. Puede ser firmado entre agencias con diversos esquemas de pensión, por ejemplo entre dos esquemas de beneficios definidos (BD), entre uno de BD y uno de contribuciones definidas (CD) o entre dos sistemas de CD.

Bajo un convenio entre dos esquemas de BD las siguientes reglas se aplican generalmente:

- Si en ambos países se cumplieron con los requisitos legales, los beneficios se conceden conforme a la legislación de cada país.
- Si los requisitos legales se cumplen sólo en un país, pero totalizando los períodos se cumplen los requisitos en el otro país, el primero cubre el beneficio de acuerdo a su legislación. El país en el que sólo al totalizar se cumplen los requisitos, cubre el beneficio conforme a su legislación, pero aplicando un prorrateo en los beneficios. Usualmente, el criterio es aplicar la proporción que existe entre los períodos efectivamente cotizados y los períodos totalizados.
- Si el trabajador no cumple los requisitos en ninguno de los países, pero totalizando los servicios sí cumple por lo menos para un país, el criterio que predomina es que se totalizan los períodos y se calcula el beneficio en forma prorrateada. Usualmente el criterio de prorrateo es proporcional a los períodos efectivamente reconocidos, respecto de los períodos totalizados.

Bajo un convenio con dos esquemas de CD las siguientes reglas se aplican generalmente:

- Cada agencia determinará de acuerdo con su legislación, y tomando en cuenta la totalización de períodos, si el trabajador cubre los requisitos para adquirir los beneficios.
- Los trabajadores que se encuentren afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) en el país, y reciban pensión en ese país, financiarán sus pensiones conforme al saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual. El saldo puede incluir el bono de reconocimiento (un mecanismo que ha sido utilizado en la mayoría de las reformas hacia sistemas de CD para el reconocimiento de las contribuciones hechas antes de la reforma).

- Si existe una pensión mínima, cada país otorgará la pensión mínima—si el trabajador alcanza el número mínimo de períodos de contribución como se mencionó anteriormente—de acuerdo con su propia regulación y ajustada proporcionalmente con los períodos que el trabajador contribuyó a cada sistema.

Es importante señalar que los beneficios por invalidez y sobrevivencia son otorgados del mismo modo que se otorga una pensión de BD, es decir, el beneficio se otorga si el trabajador cumple los requisitos después de que los períodos de cotización se hayan totalizado en los dos sistemas y los beneficios son ajustados bajo una base de prorrato, en la que la proporción es igual al período que el trabajador contribuyó al sistema en relación a los períodos totalizados.

Como ya se mencionó, México forma parte de los países que han ratificado el Convenio 102 de la OIT. Adicionalmente a este convenio, México tiene dos instrumentos multilaterales vigentes sobre seguridad social en relación a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros y a la indemnización por desempleo en caso de pérdida por naufragio. Asimismo, están vigentes tratados bilaterales con Canadá, España y Uruguay.

En los cuadros 1.2 y 1.3 se presentan un resumen de los principales convenios firmados por México en materia de Seguridad Social, tanto multilaterales como bilaterales:

Cuadro 1.2
Convenios firmados por México en relación a la Seguridad Social

Convenio	Fecha	Estatus	Número de países que lo han ratificado	Fecha de ratificación de México
Convenio Internacional del Trabajo No. 102 relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social	28 de junio de 1952	Vigente	40	12 de octubre de 1961
Convenio Internacional del Trabajo No. 118 relativo a la Igualdad de Trato de Nacionales y Extranjeros en materia de Seguridad Social	28 de junio de 1962	Vigente	38	6 de enero de 1978
Convención Internacional del Trabajo No. 8 relativo a la Indemnización de Desempleo en caso de pérdida por naufragio.	15 de junio de 1920	Vigente	59	20 de mayo de 1937

Fuente: Secretaría de Relaciones Exteriores. <http://tratados.sre.gob.mx/Default.htm>

Cuadro 1.3
Convenios bilaterales de Seguridad Social firmados por México

Convenio	Fecha	Estatus
Convenio sobre Seguridad Social entre los Estados Unidos Mexicanos y Canadá	Firma: 27 abril 1995 Entrada en vigor: 1 mayo 1996	Vigente
Convenio de Seguridad Social entre los Estados Unidos Mexicanos y el Reino de España	Firma: 25 abril 1994 Entrada en vigor: 1 enero 1995	Vigente
Convenio de Cooperación en materia de Seguridad Social entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de la República Oriental del Uruguay	Firma: 26 octubre 1988 Entrada en vigor: 8 noviembre 1990	Vigente
Convenio Básico de Cooperación en materia de Seguridad Social entre los Estados Unidos Mexicanos y el Reino de España	Firma: 7 noviembre 1979 Entrada en vigor: 27 febrero 1980	Vigente
Acuerdo entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social, relativo a la Sede del Comité (Acuerdo con un organismo internacional)	Firma: 26 noviembre 1981 Entrada en vigor: 23 abril 1982	Vigente

Fuente: Secretaría de Relaciones Exteriores. <http://tratados.sre.gob.mx/Default.htm>

1.6.1 Convenio Internacional del Trabajo relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social

El Convenio 102 de la OIT, también conocido como Norma Mínima, adoptado en 1952, sentó un precedente importante para la legislación en materia de seguridad social.

El Convenio incluye nueve rubros básicos de la seguridad social: asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, de vejez, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, prestaciones familiares, de maternidad, por invalidez y prestaciones de sobrevivientes. También se establecen normas sobre la igualdad de trato a los residentes no nacionales. Un elemento importante es que se determinan cuotas mínimas de cobertura por cada rubro de seguridad social, ya sea como un porcentaje de los trabajadores asalariados o de los residentes del país. Cabe señalar que este Convenio no hace referencia a los mecanismos específicos de implementación de la seguridad social.

El Convenio 102 se basa en los siguientes principios:

- a) protección total y coordinada de las diversas contingencias que, sin culpa del trabajador, puedan traer como resultado la pérdida temporal o permanente del salario, asistencia médica y prestaciones familiares;
- b) extensión de esta protección a todos los adultos en la medida en que la necesiten, así como a las personas a su cargo;
- c) certeza, legalmente establecida, de recibir prestaciones, aunque sean módicas, que les permitan mantener un nivel de vida socialmente aceptable, y
- d) financiamiento por métodos que obliguen a la persona protegida a tener presente en cierta medida el costo de las prestaciones que recibe, pero que, al mismo tiempo, apliquen el principio de solidaridad entre todos los hombres.

El mayor número de países que han ratificado el Convenio pertenecen a Europa Occidental. Muchos de los países, aún teniendo esquemas de seguridad social, no cubren la totalidad de las prestaciones estipuladas, en especial, el seguro de desempleo y las asignaciones familiares, o bien su cobertura en términos de la población beneficiada está por debajo de la norma mínima.

A continuación se presenta un cuadro con un resumen de las nueve normas básicas de acuerdo al Convenio 102 de la OIT:

Cuadro 1.4
Normas Mínimas de la Seguridad Social establecidas en el Convenio 102

1. Asistencia médica (preventiva o curativa). Incluye todo estado mórbido, embarazo, parto y sus consecuencias

- 1.1 Estado mórbido: asistencia médica general, asistencia por especialistas, prestada en hospitales a personas hospitalizadas o no hospitalizadas y la prestada fuera de los hospitales; suministro de productos farmacéuticos; hospitalización en caso necesario.
 - 1.2 Embarazo, parto y sus consecuencias: asistencia prenatal, durante el parto y puerperal; hospitalización en caso necesario.
-

2. Prestaciones monetarias de enfermedad

- 2.1 Cubrirá incapacidad para trabajar cuando la contingencia entrañe la suspensión de ganancias, según la legislación nacional.
 - 2.2 Para asalariados o población económicamente activa, la prestación consistirá en un pago periódico, calculado según las disposiciones del propio Convenio.
-

3. Prestaciones de desempleo

- 3.1 A categorías prescritas de asalariados.
- 3.2 A todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no exceden los límites prescritos.

Las prestaciones consistirán en pagos periódicos, conforme a las disposiciones de los artículos pertinentes del Convenio.

4. Prestaciones de vejez

- 4.1 Edad prescrita: no excederá de 65 años, excepto en casos especiales.
Pagos periódicos conforme a los artículos pertinentes del Convenio.
-

5. Prestaciones en caso de accidente de trabajo o de enfermedad profesional

- 5.1 Cubrirán estado mórbido; incapacidad para trabajar que entrañe suspensión de ganancias; pérdida total o parcial (permanente); pérdida de medios de existencia sufrida por la viuda o los hijos por muerte del sostén de la familia.
-

6. Prestaciones familiares

- 6.1 Para hijos a cargo de la persona protegida. Pago periódico a la persona protegida o suministro a los hijos, o para los hijos, de alimento, vestido, vivienda y disfrute de vacaciones o de asistencia doméstica.
-

7. Prestaciones de maternidad

- 7.1 Cubrirá embarazo, parto y sus consecuencias, y la suspensión de ganancias resultantes de los mismos, según la legislación nacional.
 - 7.2 Cubrirá a mujeres de la población económicamente activa y a las cónyuges de esa población.
-

8. Prestaciones de invalidez

- 8.1 Cubrirá la ineptitud para ejercer una actividad profesional, cuando la contingencia sea permanente o cuando subsista después de cesar las prestaciones monetarias de enfermedad.
 - 8.2 Consistirá en pagos periódicos durante la contingencia o hasta que sean sustituidos por una prestación de vejez.
-

9. Prestaciones de sobrevivientes

- 9.1 Comprenderá la pérdida de medios de existencia sufrida por la viuda o los hijos por muerte del sostén de familia.
 - 9.2 Consistirá en un pago periódico, calculado según las disposiciones pertinentes del propio Convenio. (p.43)
-

1.6.2 Convenio Internacional del Trabajo relativo a la Igualdad de Trato de Nacionales y Extranjeros en materia de Seguridad Social

El Convenio 118 de la OIT hace referencia a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social, fue adoptado en 1962 y entró en vigor en 1964. En su artículo primero establece las ramas de la seguridad social a las que los Estados Miembros deberán aplicarlo, siempre que posean una legislación aplicada en su propio territorio a sus propios nacionales. Estas ramas son:

- a) Asistencia médica;
- b) Prestaciones de enfermedad;
- c) Prestaciones de maternidad;
- d) Prestaciones de invalidez;
- e) Prestaciones de vejez;
- f) Prestaciones de sobrevivencia;
- g) Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales;
- h) Prestaciones de desempleo; e
- i) Prestaciones familiares.

Asimismo, en su artículo tercero establece que:

Todo Estado Miembro para el que el presente Convenio esté en vigor deberá conceder, en su territorio, a los nacionales de todo otro Estado Miembro para el que dicho Convenio esté igualmente en vigor, igualdad de trato respecto de sus propios nacionales por lo que se refiera a su legislación, tanto en lo que concierna a los requisitos de admisión como al derecho a las prestaciones, en todas las ramas de la seguridad social respecto de las cuales haya aceptado las obligaciones del Convenio.

1.6.3 Convenio sobre Seguridad Social entre los Estados Unidos Mexicanos y Canadá

México y Canadá celebraron en 1996 un Convenio sobre Seguridad Social que permite que un trabajador sume los periodos cotizados en México y Canadá, para lograr el pago de una pensión. De esta manera, un trabajador que durante su carrera cotizó en la seguridad social de Canadá y de México, pero que al final de su vida laboral no califica en uno de ellos para una pensión derivada del seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, puede combinar los periodos cotizados en ambos sistemas, en la llamada "totalización de períodos".

El segundo objetivo del Convenio sobre Seguridad Social consiste en eliminar la doble tributación en materia de seguridad social. Para ello, se permite que las empresas envíen hasta por un periodo de cinco años a sus trabajadores a laborar a alguno de los dos países miembros del Convenio, pagando únicamente las cuotas de seguro social en el país de origen de la empresa o del trabajador.

1.6.4 Convenio de Seguridad Social entre los Estados Unidos Mexicanos y el Reino de España

El Gobierno de México y el Gobierno de España suscribieron el 25 de abril de 1994, en la ciudad de Madrid, España, un convenio de seguridad social. Este Convenio entró en vigor el 1º de enero de 1995. Fue aprobado por la Cámara de Senadores del H. Congreso de la Unión, el día 6 de julio de 1994, según Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 25 de julio de 1994. Tiene vigencia de 2 años, prorrogables por períodos de igual duración.

Este Convenio se aplica a los trabajadores nacionales de México y España que acrediten estar o haber estado inscritos en el sistema de seguridad social correspondiente, así como a sus familiares.

El Convenio prevé el reconocimiento de los períodos cotizados en cada país para el otorgamiento de una pensión, mediante el principio de totalización de períodos de seguro; garantiza la conservación de los derechos adquiridos; el pago de pensiones en el extranjero; establece el principio de aseguramiento y revalorización de las pensiones de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada, Muerte y Supervivencia, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Evita la doble tributación para los trabajadores desplazados. La empresa mexicana o española que pretenda enviar a uno de sus empleados a laborar temporalmente a España, puede evitar el doble pago a la contribución de la seguridad social si tramita con la debida anticipación un Certificado de Desplazamiento en la Coordinación de Asuntos Internacionales del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Con este Certificado, el empleador evitará la doble contribución a la seguridad social, continuará pagando sólo en el IMSS las contribuciones de ese empleado que desplaza, evitando el pago a la seguridad social en España. El Certificado se expide inicialmente por una duración de dos años, y puede ser prorrogable por un periodo que no podrá exceder cuatro años en total. La empresa es responsable de los gastos médicos del trabajador desplazado.

Cada país examina por separado la solicitud de pensión en base a su propia legislación, y si el asegurado:

- Alcanza el derecho a una pensión sin sumar los periodos cotizados en el otro país, se le concede la pensión que le corresponda teniendo en cuenta únicamente los períodos cotizados a esa seguridad social.
- Si el asegurado no alcanza derecho a pensión por derechos propios, se sumarán los períodos de seguro acreditados en el otro país (totalización de períodos de cotización). Cuando efectuada la totalización se alcance el derecho a la pensión, el importe de la misma será en proporción a los períodos cotizados en cada país.
- Si el asegurado alcanza el derecho a una pensión por derechos propios, pero no cumple el período de vigencia para el reconocimiento de una pensión completa, se totalizarán los períodos de cotización con el otro país para alcanzar el derecho.

Efectuada la totalización de períodos y reconocido el derecho, cada país abonará el pago que le corresponde directamente al solicitante.

1.6.5 Convenio de colaboración con Estados Unidos de América

El 29 de junio de 2004 se firmó un Convenio de Seguridad Social entre los Estados Unidos Mexicanos y los Estados Unidos de América, en relación a los nacionales de ambos países que presten servicios como trabajadores en el otro país.

Este convenio cubre los beneficios que, respecto de los Estados Unidos, abarcan las leyes que rigen el programa Federal de seguro de vejez, sobrevivencia e invalidez, mientras que respecto de México, abarca las disposiciones de la Ley del Seguro Social relativas con seguros de invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como su relación con el seguro de enfermedades y maternidad (incluyendo gastos médicos para pensionados) y riesgos de trabajo.

El convenio estipula que cuando una persona esté empleada normalmente en el territorio de uno de los países y es enviada temporalmente al otro país, la ley de seguridad social aplicable será la del país de origen, en la medida en que el período de empleo en la otra parte no exceda de cinco años. Cuando una persona deba trabajar de manera intermitente en períodos de corta duración en el territorio de la otra parte, cada uno de esos períodos se considerará independiente y distinto del anterior.

Para trabajadores independientes, aplicarán las disposiciones en materia de seguridad social de la parte en que resida o en las del territorio en el cual pase mayor número de días al año.

Cuando una persona, por sus características de trabajo pudiera estar cubierta por las leyes de ambas partes, respecto de su empleo, estará sujeto a las leyes aplicables al territorio en el cual está empleado.

Tanto la Ley de Seguridad Social de México como la de los Estados Unidos, contemplan la necesidad de cumplir ciertos períodos de cobertura para que las personas tengan derecho a recibir las prestaciones establecidas, para estos efectos, el convenio establece reglas específicas al respecto y que consideran la posibilidad de tomar en cuenta para el cómputo, y por tanto tener derecho a los beneficios, el tiempo en que las personas estuvieron laborando y cotizando en cada una de las partes (territorios). En ninguna de las partes se considerará el tiempo cubierto en el otro territorio, si con la cobertura en el propio se genera el derecho a recibir los beneficios.

Para efectos de determinar el derecho al seguro médico para pensionados y sus beneficiarios, en el caso de México, solamente se considerarán los períodos de cotización cumplidos acorde a las disposiciones aplicables en México.

1.6.6 Convenio multilateral de Iberoamérica para garantizar las pensiones de los trabajadores migrantes

Este convenio, suscrito en la Conferencia de ministros de Seguridad Social, que tuvo lugar en Chile en julio del 2007 y fue firmado por 21 países, entre ellos México. El acuerdo asegura a cualquier trabajador de la zona que se le reconocerá el tiempo de cotización en cada uno de los países iberoamericanos que haya cotizado a efectos de computar el periodo exigido para obtener una pensión. Además, la pertenencia de España y Portugal a la Unión Europea refuerza la coordinación en materia de Seguridad Social entre Iberoamérica y la UE, lo que facilitará a los trabajadores iberoamericanos el reconocimiento de los periodos cotizados en otros estados miembros de la Unión. El Convenio se aplicará a la legislación relacionada con prestaciones de invalidez, vejez, supervivencia y accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Otras de las medidas que incluye suponen que de mutuo acuerdo, dos o más Estados podrán ampliar el ámbito del convenio, se aplicarán las disposiciones más favorables para el beneficiado en el caso de que existan convenios bilaterales o multilaterales, y las prestaciones por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional corresponderán a las establecidas por la legislación del Estado donde se produzca el accidente o se contraiga la enfermedad.

Asimismo, las autoridades competentes de los Estados firmantes intercambiarán información sobre las medidas adoptadas para la aplicación del convenio y las modificaciones que se produzcan en sus respectivas legislaciones.

1.7 Problemática y tendencias mundiales de seguridad social

Los esquemas de seguridad social buscan asegurar que todos los habitantes de un país enfrenten las mismas oportunidades sociales y económicas, sin importar que tengan que sufrir la materialización de diversos riesgos que puedan reducir permanente o temporalmente sus fuentes de sustento. Algunos de estos riesgos pueden ser la muerte prematura, la invalidez, los accidentes laborales o las enfermedades que afectan el estado de la salud. Otras situaciones en las cuales se deteriora la capacidad de un trabajador para generar ingreso se constituyen con mayor certeza, como es el caso de la vejez, que obliga al retiro de la fuerza laboral, pero existen igualmente mecanismos sociales que permiten “asegurar” al individuo contra ese hecho, a través de una pensión.

Por la incidencia de los eventos que aseguran y la cantidad de recursos que requieren para operar, la rama más importante de la seguridad social es la de pensiones por vejez. Estos seguros han sido clasificados como públicos o privados; sus características se muestran en el cuadro 1.5

Cuadro 1.5
Características de los sistemas de pensiones de seguridad social públicos y privados

Características	Sistemas	
	“Públicos”	“Privados”
Contribución	No definida	Definida
Prestación	Definida	No definida
Régimen financiero	Reparto o capitalización parcial colectiva (CPC)	Capitalización plena e individual (CPI)
Administración	Pública	Privada o múltiple

Fuente: Mesa-Lago, Carmelo, “La reforma de pensión en América Latina. Modelos y características, mitos y desempeños, y lecciones”, en Katja Hugo, Carmelo Mesa-Lago y Manfred Nitsch editores, ¿Públicos o privados? Los sistemas de pensiones en América Latina después de dos décadas de reformas, Nueva Sociedad, Caracas, 2004, p.20

En el llamado sistema público, se dice que las tasas de contribución no están definidas, pues éstas dependen de las condiciones demográficas del país. De hecho, conforme envejece el mismo, las aportaciones sobre la nómina deben irse incrementando, ya que disminuye el número de trabajadores activos con relación al de los que ya alcanzaron la edad de retiro, tal y como se explicará más adelante.

Los beneficios o prestaciones están establecidos en una fórmula dictada por la ley. El régimen se financia mediante el esquema de reparto, es decir, con las aportaciones de los jóvenes se pagan las pensiones de los mayores, y es administrado por una agencia gubernamental.

En los sistemas privados, las contribuciones se determinan en principio sin atender a las condiciones demográficas del país, aunque como se verá, esto no necesariamente es posible si resulta demasiado baja la pensión a recibir al momento de la jubilación.

Los beneficios o prestaciones no están definidos con certeza, éstos dependerán de lo que se acumule en la cuenta individual del trabajador, pero se debe decir que finalmente, los beneficios establecidos por ley en el sistema público pueden ser insostenibles financieramente y, por tanto, tampoco serán recibidos con seguridad.

El sistema privado está cubierto en el sentido de que la pensión depende de lo que la persona haya acumulado en su cuenta individual, y la administración de los fondos por lo general es privada.

No existe ningún sistema nacional de seguridad social que se limite a obligar a los trabajadores a ahorrar en una cuenta individual. Todos incorporan de alguna manera una garantía mínima para las pensiones, la cual es un compromiso fiscal del Estado, con cargo a fuentes de ingreso que no provienen de la seguridad social, sino de impuestos generales. O bien, la garantía se financia con aportaciones solidarias de quienes no la necesitan. De una u otra forma, en la realidad todos los sistemas privados mantienen algún elemento del financiamiento bajo el esquema de reparto.

1.7.1 Principales retos de los sistemas de pensiones

El envejecimiento poblacional es el principal problema que enfrentan los esquemas de pensiones. El esquema de beneficios definidos que se financia a través del reparto se ve afectado negativamente en sus bases financieras a causa del envejecimiento poblacional.

Supóngase que S es el número de trabajadores pensionados y P es el monto de la pensión que cada uno recibe: el monto total de prestaciones a pagar es, $S \times P$. Por otra parte, si el total de personas trabajando es igual a L , el salario promedio de cada trabajador es W , y la tasa a la que contribuye al sistema de seguridad social es T , en ese caso, la recaudación total del sistema es $T \times W \times L$.

Ahora bien, en un esquema de reparto “puro”, en estado de madurez, se pagan las pensiones de los jubilados con lo que aportan los trabajadores activos, por lo cual es cierto que:

$$T \times W \times L = S \times P$$

Si se despeja de aquí la tasa de contribución requerida para la solvencia del sistema, se obtiene:

$$T = (S/L) \times (P/W)$$

De donde podemos ver que la contribución requerida depende directamente de la tasa de dependencia senil, que es igual a (S/L) , es decir, el número de personas jubiladas sobre el de trabajadores activos. Cuando esta tasa aumenta, se requiere aumentar T .

Éste es, precisamente, el reto que el envejecimiento poblacional presenta para los sistemas de pensiones de beneficios definidos financiados mediante el reparto. Cuando (S/L) se eleva de manera moderada, es posible ajustar la tasa a la alza, pero cuando el proceso de envejecimiento se profundiza, ya no es factible política ni económicamente aumentar T , y el sistema se vuelve inviable financieramente.

En el caso de que no se pueda incrementar T , deberá reducirse el monto de la pensión, P , hasta el valor

$$P = (T \times W) / (S/L)$$

Entre mayor sea la proporción de adultos mayores (S/L) , menor podrá ser la pensión que reciban.

El envejecimiento poblacional también afecta de manera adversa las finanzas de un esquema de pensiones de contribuciones definidas. En este tipo de sistemas, al momento de jubilarse, con el saldo acumulado en su cuenta individual, el trabajador tiene que adquirir una renta vitalicia de una compañía de seguros, misma que le cobrará una prima para garantizarle una pensión por el tiempo que sobreviva.

Esta prima depende directamente de la esperanza de vida de la persona, precisamente, una de las variables cuyo valor va aumentando cuando la población envejece. El precio de una renta vitalicia se puede escribir de manera simplificada como sigue:

$$PR = NSV \times (1 + C) \times Q$$

Donde NSV es el número de años de sobrevivencia esperada de un trabajador que se jubila, C es un factor de cargo administrativo porcentual cobrado por la aseguradora y Q es la probabilidad de sobrevivencia anual de la persona.

La ecuación muestra que, entre más años se espera que sobrevivan las personas, mayor será el precio que deberán pagar para asegurar una pensión de por vida. La implicación es que se reduce el beneficio a recibir por el trabajador cuando se jubile, porque con sus recursos ahorrados tendrá que pagar más a la aseguradora, y se reducirá el saldo neto con el cual financiar su pensión.

Finalmente, está el problema del costo de transición en que se tiene que incurrir al abandonarse un sistema de beneficios definidos para adoptar otro de contribuciones definidas.

Habrà siempre un grupo de trabajadores que aportaron al régimen previo a la reforma y que ya no recibirán sus pensiones a partir de los recursos aportados por los jóvenes. Cuando se reconocen los derechos de estas personas, a las cuales se les llama trabajadores de “transición”, el monto de la deuda con ellos puede ser sumamente elevado, a tal grado que no sea posible pagarlo.

1.8 Tendencias de las reformas en la seguridad social

Las dificultades financieras de los sistemas de reparto han llevado a diversos países a reformar sus sistemas de pensiones. América Latina es pionera en estas reformas optando por sistemas de capitalización individual o que funcionan de forma paralela o conjunta con el sistema de reparto. Algunos países de Europa del Este han tomado la experiencia de América Latina y han privatizado su sistema de pensiones.

El resto de los países, incluyendo Estados Unidos, Canadá y los países de la Unión Europea, no han hecho reformas profundas a la seguridad social, si bien la mayoría han

emprendido reformas de tipo paramétrico al sistema de reparto que buscan aliviar las presiones financieras, tales como el aumento en la edad de jubilación.

Existen tres modelos generales de reforma estructural en América Latina:

- Modelo sustitutivo: En este modelo el sistema de reparto se sustituye totalmente por un sistema privado.
- Modelo paralelo: El sistema público de reparto se reforma, se crea un sistema privado y existe competencia entre ambos.
- Modelo mixto: Se mantiene el sistema público de reparto que otorga una pensión básica y se crea un sistema privado que ofrece una pensión complementaria

Chile fue pionero en 1981 en reemplazar el sistema de reparto por un sistema de capitalización individual. En la década de los noventa ocho países reformaron su sistema de pensiones: Perú (1993), Colombia y Argentina (1994), Costa Rica (1995), Uruguay (1996), Bolivia, México y El Salvador (1997) y cuatro países más hicieron reformas después del año 2000: Costa Rica (2001), Nicaragua, Ecuador y República Dominicana (2003).

México se caracteriza por aplicar una reforma sustitutiva ya que los nuevos trabajadores sólo tienen acceso al sistema de capitalización individual. En el régimen de transición, los trabajadores que empezaron a cotizar antes de 1997 podrán decidir al momento de su retiro la opción que más les convenga, ya sea la pensión bajo el anterior sistema de reparto o lo acumulado en sus cuentas individuales. El Estado se compromete a otorgar una pensión mínima garantizada.

A pesar de que cada país puede clasificarse dentro de uno de estos tres modelos generales, existen diferencias significativas en el funcionamiento de cada sistema, por ejemplo, en las condiciones para acceder a los beneficios, en las contribuciones de los diferentes agentes (trabajador, patrón y Estado), entre otros.

En Europa, los beneficios de la seguridad social son más generosos que los del resto del mundo, por ejemplo, en el caso de las pensiones los trabajadores se jubilan a edad más temprana, con un mayor porcentaje de su sueldo como trabajador, entre otros aspectos.

Los sistemas europeos generalmente tienen un sistema de pensiones basado en dos pilares: una pensión universal para aquellas personas que no tienen derecho a una pensión por sus cotizaciones durante su vida laboral, la cual generalmente está condicionada a la residencia en el país durante un determinado número de años y cuyo financiamiento proviene de los

impuestos. Asimismo, existe un sistema de reparto para los trabajadores afiliados a la seguridad social y financiado mediante las cotizaciones.

En los países europeos la mayor preocupación es aquella que tiene que ver con el financiamiento de las pensiones y, en particular, las pensiones por vejez, debido a la concentración de su pirámide demográfica en el grupo personas de edad avanzada. La intención es establecer medidas que permitan lidiar con esta situación, respetando el derecho de las personas a tener una vejez digna.

A pesar de la problemática del sistema de seguridad social en Europa, que incluye la transición demográfica que ha disminuido la cantidad de trabajadores activos, las altas tasas de desempleo, así como la presión financiera derivada de esquemas generosos de seguridad social, los países europeos no han abandonado el sistema de reparto. Algunos de ellos han incorporado esquemas de capitalización individual generalmente de forma complementaria y de acceso voluntario. Sin embargo, han emprendido una serie de medidas que intentan mejorar la situación financiera basadas, principalmente, en la incorporación a la vida laboral y el aumento del número de trabajadores cotizantes en activo.

Entre las medidas para aligerar la presión financiera de las pensiones se encuentran la disminución de la jubilación anticipada, el aumento de la edad de jubilación, condiciones más estrictas para tener acceso a las pensiones como el aumento del periodo de cotización. Para incentivar la participación en el trabajo, se ha buscado integrar al mercado laboral a más temprana edad a los jóvenes, así como aumentar la capacitación y otorgar asistencia en la búsqueda de empleo evitando que las personas caigan en el desempleo o disminuyendo el tiempo que permanecen en esta situación.

CAPÍTULO II. LA MIGRACIÓN MEXICANA DE TRABAJADORES A ESTADOS UNIDOS, CANADA Y ESPAÑA.

2.1 Introducción

Una característica fundamental de la población es su desplazamiento de un lugar a otro. El derecho al desplazamiento está reconocido mundialmente desde hace más de medio siglo con la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos. La Declaración prescribe en el artículo 13 que “Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado” y que “Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país”.

Los movimientos migratorios constituyen un flujo más en el mundo moderno, que se añade a los de tipo económico, cultural, tecnológico e ideológico que construyen el mundo global. Una migración ordenada puede producir efectos positivos tanto en las comunidades de origen como en las comunidades de destino. La migración ofrece también la posibilidad de facilitar la transferencia de conocimientos prácticos y de contribuir al enriquecimiento cultural. Actualmente, las personas que residen fuera de su país de nacimiento alcanzan la cifra sin precedentes de 175 millones.³ La inmensa mayoría de los migrantes hacen importantes aportaciones a sus países de acogida; sin embargo, al mismo tiempo, estas migraciones implican pérdida de recursos humanos para los países de origen y pueden provocar tensiones políticas, económicas o sociales en los países de destino.

2.2 La migración internacional

Como se mencionó en el inciso anterior, aproximadamente 175 millones de personas reside actualmente en un país distinto al de su nacimiento, lo cual representa cerca del 3% de la población mundial. El número de migrantes se ha más que duplicado desde 1970. El 60% de los migrantes del mundo reside en regiones de alto desarrollo económico, destacando Europa (56 millones), Asia (50 millones) y Norteamérica (41 millones). Una de cada diez

³ Fuente: Organización de las Naciones Unidas (2004) World Economic and Social Survey 2004, New York

personas en las regiones más desarrolladas es un inmigrante, contrastando con los países en vías de desarrollo, donde sólo uno de cada 70 es inmigrante.⁴

Así, la migración internacional constituye uno de los grandes fenómenos globales de nuestros días. En el mundo contemporáneo es cada vez mayor la movilidad de personas que cruzan límites internacionales y se desplazan a países incluso distantes. Las migraciones internacionales ocurren principalmente entre países con vínculos históricos de carácter social, económico o cultural, dando lugar a la conformación de sistemas migratorios regionales.

La mayoría de los movimientos poblacionales en todas las regiones geográficas del mundo obedecen a motivaciones vinculadas con la búsqueda de mejores condiciones de vida, pero también inciden otros factores como las situaciones de violencia generalizada, los cuales dan lugar a movimientos de población en condiciones forzosas o involuntarias.

En la actualidad, los flujos migratorios internacionales son cada vez más numerosos y se diferencian de manera significativa de los ocurridos en periodos previos, generando diversos fenómenos, tales como:

- Un continente europeo que experimenta una mutación en su larga tradición de emigración, para convertirse en receptor de cuantiosos flujos de inmigración.
- El paulatino predominio de los flujos de inmigrantes latinoamericanos, caribeños y asiáticos hacia Estados Unidos.
- La estructuración de un nuevo foco de inmigración en el Golfo Pérsico, a raíz de la crisis petrolera de los años ochenta.
- La conformación, a partir del último cuarto de siglo, de una nueva región de inmigración en el Pacífico: a Australia y Nueva Zelanda (países de inmigración tradicional) se añaden Japón, Taiwán, Singapur, Corea del Sur y Hong Kong, y, más recientemente, Malasia y Tailandia.

Una característica de la migración contemporánea es que los desplazamientos se producen mayoritariamente desde los países en desarrollo hacia aquellos de mayor desarrollo. Se identifican como principales países receptores los que tienen niveles de competitividad a escala mundial y regional, mercados de trabajo más consolidados y mayores niveles de vida, entre otros aspectos, siendo Estados Unidos el principal país receptor de migrantes en

⁴ Fuente: Organización de las Naciones Unidas (2002) International Migration Report 2002, New York

el mundo, con un volumen estimado de 35 millones de inmigrantes en el año 2000. Le siguen, en orden de importancia, la Federación Rusa y Alemania, con 13 y 7 millones de inmigrantes, respectivamente.⁵

En el Cuadro 2.1 se presentan las principales definiciones de los conceptos migratorios.

Cuadro 2.1
Tipos de migración y definición

Tipos	Definición
Migrantes	Personas que se trasladan para residir en otro país por motivos laborales, de estudio o familiares.
Definitivo o temporal legalmente admitido	Personas que cumplen los requisitos de admisión del país de destino.
Definitivos o temporales Indocumentados	Personas que sin ningún tipo de documentación ingresan a un país y pueden distinguirse por la intención de establecerse de forma permanente o estar por un período corto.
Trabajadores contratados por convenio	Personas contratadas como mano de obra extranjera mediante convenios o facilidades para abastecer una demanda y son temporales.
Migrantes forzados	Personas que tuvieron que abandonar su lugar de residencia de manera forzosa o <i>involuntariamente</i> por causas relacionadas con conflictos bélicos, desastres naturales.
Refugiados	La Convención de las Naciones Unidas sobre refugiados de 1951, considera como refugiados a los perseguidos por motivos raciales, religiosos o políticos.
Asilados	Personas que ingresan a un país y piden protección del Estado receptor, más no cumplen con las condiciones que establece la Convención relativa al carácter de refugiado.
Repatriados	Personas que retornan a su país de origen bajo la protección del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para Refugiados ACNUR, luego de ser reconocidas como refugiadas residentes en un país distinto al de su nacionalidad.
Desplazados internos	Personas que han sido obligadas a dejar sus hogares o actividades económicas debido a que su vida, seguridad o libertad han sido amenazadas por la violencia que perturbe el orden público. Se hallan en situación de refugiados en su país.

Fuente: Maguid, Alicia M., “Los esfuerzos de las poblaciones: las migraciones internacionales en Centroamérica,” parte III, capítulo 14, en: Estado de la Región, Convenio con la *International Organization for Migration*, OIM, p. 360.

⁵ *Ibíd.*

2.2.1 Por área geográfica

Debido a su situación geográfica, México se ha convertido simultáneamente en un país de origen, tránsito y destino de la migración internacional. Sin embargo, el concepto de migración sólo hace referencia a entradas o salidas pero no especifica ni permite justipreciar los diversos movimientos de personas cuyas características son diferenciadas por “la magnitud, duración, periodicidad, dirección, intencionalidad, estatus jurídico, factores que los motivan y las repercusiones en los lugares de origen y de destino”⁶.

Profundizando un poco más en las definiciones anteriores, se puede agrupar a los migrantes en tres principales categorías:

1. Población Trabajadora Residente: Son aquellos sujetos que se desplazan de su estado de origen a otro distinto para residir en él, cumpliendo con los requisitos legales que impone el estado receptor para ello.
2. Población Trabajadora No Residente o Ilegal: Son aquellos sujetos que se desplazan de su lugar de origen a otro sin pasar alguna inspección o violando los términos de una admisión temporal y no está regulado por las leyes de migración, por lo que pasa a engrosar las filas de los trabajadores informales y por ello carece de protección legal o seguridad social.
3. Población Temporal: Son aquellos trabajadores que se desplazan para trabajar de manera temporal, usualmente bajo algún convenio entre el estado de origen y el estado receptor, para luego regresar a su comunidad de origen.

2.2.1.1 Migración a los Estados Unidos de América

Aunque la migración mexicana hacia Estados Unidos ha sido una constante de las relaciones entre ambas naciones desde hace más de un siglo y medio, este fenómeno se ha intensificado considerablemente en las últimas tres décadas. Factores diversos como la vecindad geográfica, los estrechos lazos sociales y culturales, la creciente integración económica, y las intensas relaciones e intercambios entre ambos países hacen inevitable la generación de flujos migratorios.

⁶ Maguid, Alicia M., “Los esfuerzos de las poblaciones: las migraciones internacionales en Centroamérica” parte III, capítulo 14, en: Estado de la Región, Convenio con la International Organization for Migration OIM, p. 360

Se ha caracterizado desde sus orígenes como un proceso de naturaleza primordialmente laboral, cuyos elementos tienden a dar cuenta de patrones de estabilidad en el tiempo y los cuales evidencian ciertas transformaciones a partir de los ochenta. Dichos patrones encuentran su correlación en ciertos cambios contextuales de prominencia, tales como las sucesivas crisis económicas registradas en México durante estas dos últimas décadas, la reestructuración de su modelo económico, las transformaciones en la estructura económica estadounidense, las contingencias deparadas por la unilateralidad de las diversas políticas migratorias norteamericanas, el impacto de los tratados comerciales y un contexto general de creciente globalización.

No obstante la continuidad de los patrones migratorios, se pueden observar cuatro periodos que dan cuenta de variaciones en su magnitud, intensidad y características:

- Primer periodo. Desde finales del siglo XIX hasta la Gran Depresión, se sentaron las bases de lo que constituyó un factor determinante de larga data: los flujos migratorios México-Estados Unidos se vieron fundamentalmente condicionados por los factores de demanda laboral en el vecino país del norte.
- Segundo periodo. Desde la Gran Depresión hasta 1941, se vivió en Estados Unidos una coyuntura de crisis que redujo substancialmente la demanda de trabajadores mexicanos y se inició incluso, un proceso masivo de expulsión y repatriación de migrantes mexicanos.
- Tercer periodo. Comprende la vigencia del "Programa Bracero", que abarca desde 1942 a 1964.; como resultado de la entrada de Estados Unidos a la Segunda Guerra Mundial, nuevamente se observaron condiciones de elevada demanda laboral en la economía estadounidense, en particular de trabajadores agrícolas.
- Cuarto periodo. Contempla desde el término del "Programa Bracero" hasta inicios de los ochenta, podemos observar ciertas expresiones de continuidad e intensificación de la dinámica migratoria derivadas del factor de demanda.

Los principales rasgos de los nuevos patrones de la migración México-Estados Unidos pueden resumirse de la siguiente manera:

- Una disminución de los mecanismos de circularidad de la migración y la tendencia al aumento del tiempo de permanencia en Estados Unidos.
- Un incremento en la magnitud e intensidad de los flujos y del *stock* de migrantes permanentes, tanto documentados como indocumentados.

- La ampliación de las regiones de origen y de destino, con una tendencia a la configuración de un patrón migratorio de carácter nacional y no meramente regional.
- Una mayor heterogeneidad del perfil de los migrantes (mayor proporción de migrantes de origen urbano, creciente presencia femenina, mayor escolaridad).
- Una considerable diversificación ocupacional y sectorial.

2.2.1.1.1 Población Trabajadora Residente

Estados Unidos admite entre 700 y 900 mil inmigrantes legales a su país, cada año. Esta cifra no representa el número real que se queda legalmente sino el total de personas que obtuvieron residencia permanente (*green cards*), la mitad que ya residen en Estados Unidos, algunos ilegalmente y otros legalmente con visas temporales.

Los mecanismos para seleccionar a los migrantes legales son muy complejos, pero toda inmigración legal tiene por lo menos tres componentes según el gobierno: familia, empleo y sentido humanitario. El primero, el familiar, admite esposos, padres e hijos menores de padres norteamericanos, sin límite numérico y tiene un límite de categorías para hijos adultos e hijas de ciudadanos y cónyuges e hijos de los ciudadanos. Para el segundo, el empleo, tienen categorías basadas en las preferencias que van desde prioridad de trabajadores hasta trabajadores sin preparación profesional, trabajadores religiosos e inversionistas. El tercero, el humanitario, tiene categorías que incluyen, refugiados, asilados y los que reciben permiso de permanencia por que su deportación causaría problemas a los miembros americanos de esa familia en particular. Además hay una lotería de visa para algunos países diferentes a las corrientes normales de inmigración.

Las personas nacidas en México que viven en el vecino país del norte han incrementado sistemáticamente su número desde los años sesenta y su efecto sobre la dinámica demográfica es cada vez más perceptible: de 260 mil a 290 mil personas entre 1960 y 1970; de 1.20 a 1.55 millones entre 1970 y 1980; de 2.10 a 2.60 millones entre 1980 y 1990; y alrededor de 3.0 millones durante la última década, lo que significa que en la actualidad la tasa de crecimiento natural de la población se ve reducida en alrededor de 0.3 por ciento anual debido a la emigración.⁷

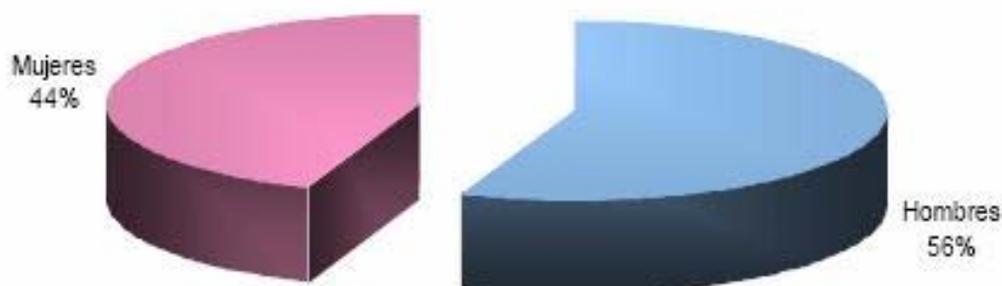
⁷ Fuente: Consejo Nacional de Población (2004) “La nueva era de las migraciones, características de la migración internacional en México” México D.F.

Estas cifras indican que el flujo neto anual se ha multiplicado —en términos absolutos— más de diez veces en los últimos treinta años, al pasar de un promedio anual de 26 a 29 mil personas en la década de los sesenta a cerca de 300 mil por año en el decenio de los noventa, y de 350 mil después del 2002. Como consecuencia de ésta dinámica, se estima que la población nacida en México que vive en los Estados Unidos alcanza en la actualidad alrededor de 8.5 millones de personas, de los cuales cerca de tres millones son indocumentados.⁸

Si se incorporan en la contabilidad a los estadounidenses de origen mexicano (alrededor de 13 millones), es posible afirmar que en la vecina nación del norte se encuentran establecidos más de 25 millones de personas (nacidas en México o en los Estados Unidos), que cuentan con estrechos vínculos consanguíneos con nuestro país. Esta cifra representa poco menos de ocho por ciento de la población total de los Estados Unidos y alrededor de 21 por ciento de la población actual de México.

Entre las características de la población nacida en México que reside en Estados Unidos, destacan las siguientes: la predominancia de hombres: 56 por ciento son hombres y 44 por ciento, mujeres (véase gráfica 1); la proporción mayoritaria (alrededor de 70%) de jóvenes y adultos jóvenes de entre 15 y 44 años de edad; la concentración de los residentes mexicanos en unos cuantos estados (California, Texas, Illinois y Arizona), condados y ciudades de la Unión Americana (Los Ángeles, Houston, Dallas, Chicago, San Antonio, San Francisco, Phoenix, Fresno, Sacramento y Tucson, entre otras).

Gráfica 1
Distribución de la población nacida en México
residente en Estados Unidos por sexo, 2000

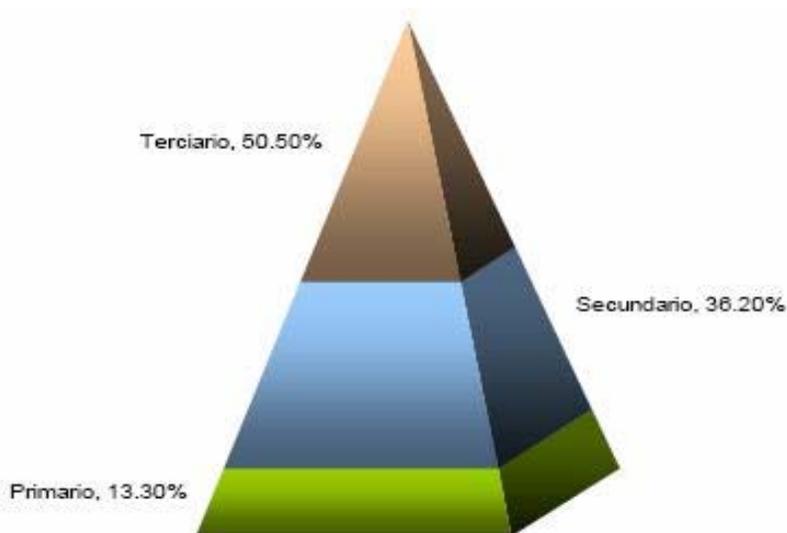


Fuente: Estimaciones de CONAPO con base en el US Census Bureau, Current Population Survey (CPS), March Supplement, 2000

⁸ *Ibíd.*

A los rasgos de este perfil básico se añade el hecho de que alrededor de dos de cada tres residentes mexicanos en los Estados Unidos de 16 años y más son económicamente activos; sólo uno de cada diez trabajadores labora en la agricultura (Gráfica 2); y uno de cada cuatro vive en situación de pobreza, de acuerdo con la norma estadounidense.

Gráfica 2
Distribución de la Población nacida en México
residente en Estados Unidos por sector de actividad,
2000

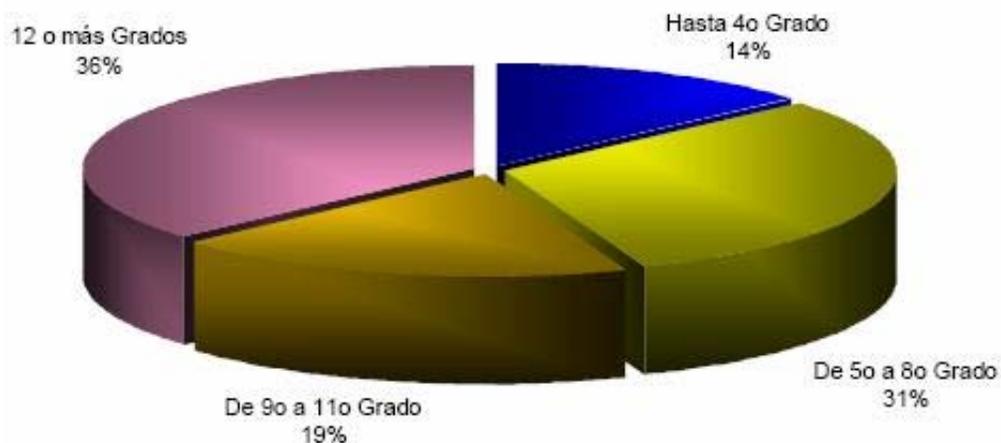


Fuente: Estimaciones de CONAPO con base en el US Census Bureau, Current Population Survey (CPS), March Supplement, 2000

Es importante resaltar que el movimiento de mexicanos a la Unión Americana ha sido concebido tradicionalmente como un fenómeno compuesto por personas de baja escolaridad que se insertan en actividades poco calificadas. No obstante, conviene recordar que las modalidades del fenómeno migratorio son diversas, como también lo son los integrantes de estos flujos. Los datos disponibles indican que cerca de 45 por ciento de la población de 15 años o más tiene una escolaridad inferior a secundaria completa, en tanto que 55 por ciento cuenta con una escolaridad de secundaria completa o más (Gráfica 3). En este marco, un tipo de desplazamiento casi invisible y del cual se sabe muy poco es el de los mexicanos residentes en los Estados Unidos que cuentan con niveles de escolaridad equivalentes a licenciatura o postgrado, quienes suman poco más de un cuarto de millón de personas, cifra que representa a uno de cada veinticinco inmigrantes mexicanos de 20 años o más de edad en ese país.⁹

⁹ *Ibíd.*

Gráfica 3
Distribución de la población nacida en México y Residente
en Estados Unidos por escolaridad, 2000



Fuente: Estimaciones de CONAPO con base en el US Census Bureau, Current Population Survey (CPS), March Supplement, 2000.

2.2.1.1.2 Población Trabajadora No Residente o Ilegal

El servicio de inmigración y naturalización (INS) de Estados Unidos estima que en enero del 2000 había 7 millones de ilegales residiendo en Estados Unidos y aumentando su número en medio millón cada año por lo que en el 2003 la cifra mínima sería de 8 millones. Pero esta cifra es dada por el *Census Bureau* para el 2000, los cuales ya habrían aumentado a 9 millones según las cuentas de ese organismo oficial. De éstos, casi el 69 por ciento son mexicanos, quienes constituyen el grupo de emigrantes más numeroso que ingresa a ese país, registrando una tasa de crecimiento promedio anual de 7 por ciento entre 1990 y 2000. Aunque el flujo total de migrantes varía cada año, el crecimiento promedio durante la década 1990 fue de aproximadamente 350,000 personas de diversas nacionalidades por año. El Estado de California es el principal receptor de la mayoría de los migrantes no autorizados, en enero de 2002 casi 2.2 millones del total de migrantes ilegales se localizaban en dicho estado. Los Estados de la Unión Americana con los mayores incrementos de población migrante no autorizada son, en orden de importancia: California, Texas, Illinois, Arizona, Georgia y Carolina del Norte.¹⁰

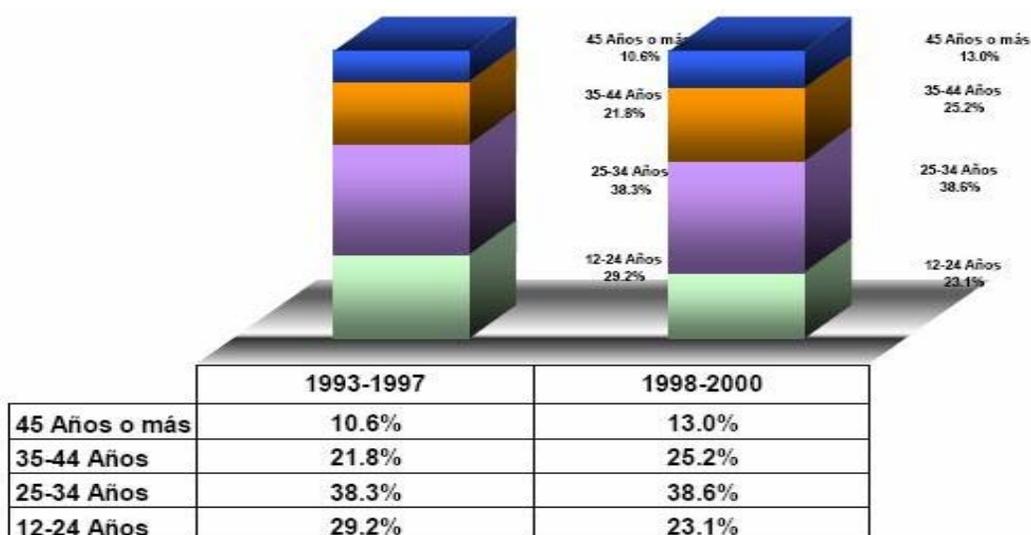
¹⁰ Fuente: Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (2003), Migración de mexicanos a Estados Unidos, México D.F.

Los magnetos que atraen a los ilegales son empleos y relaciones familiares. El típico trabajador mexicano obtiene la décima parte de lo que gana el asalariado norteamericano o legalizado, y numerosos empresarios americanos están dispuestos a contratar ilegales por su bajo costo y su actitud conformista en el trabajo, pues saben que pueden ser despedidos en cualquier momento. Estos empresarios casi nunca son castigados por que Estados Unidos no tiene un sistema para verificar la elegibilidad de los trabajadores, legales o no. Además existe una red de complicidades que sirve de ayuda al recién llegado y es incubadora de la migración ilegal al ofrecerles trabajo, lugar donde dormir y una entrada asegurada para parientes y amigos del país de origen.

2.2.1.1.3 Población Temporal

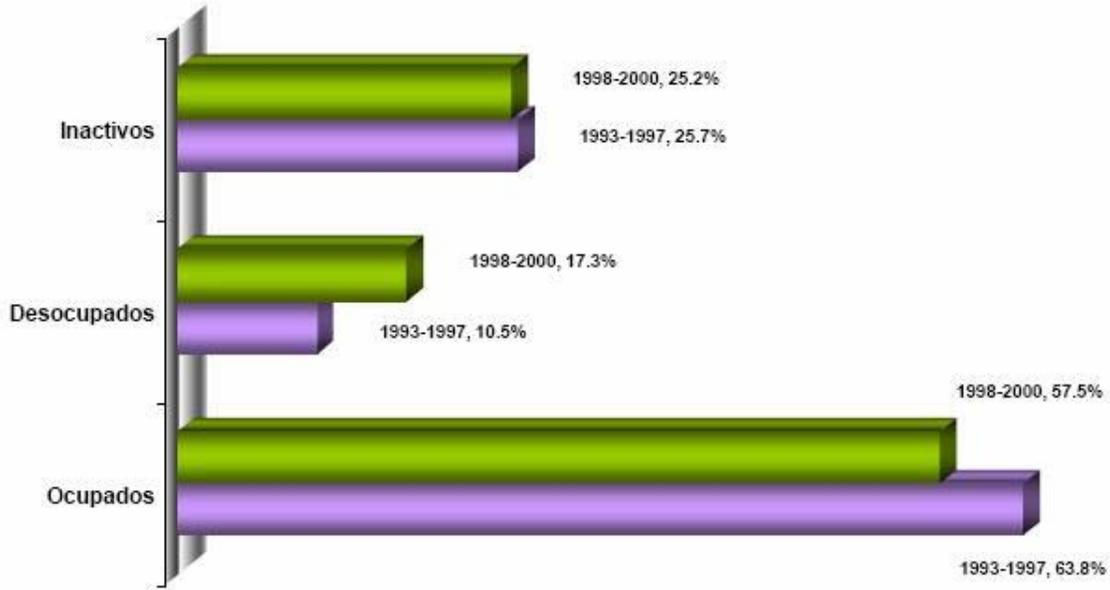
Los movimientos de personas que buscan establecerse en el vecino país del norte se acompañan de movimientos laborales de carácter circular que involucran en la actualidad a cerca de medio millón de desplazamientos de ida y vuelta. Se sabe que este flujo está compuesto predominantemente por hombres (93 de cada 100), aunque en los últimos años empieza a ser más visible la presencia de mujeres. Dada la naturaleza de este fenómeno, la gran mayoría se concentra en edades laborales jóvenes: 62 por ciento del total corresponde a personas que tienen entre 12 y 34 años de edad (Gráfica 4). Una proporción significativa de los migrantes (alrededor de dos de cada tres) tenía trabajo en el país antes de emprender su viaje a Estados Unidos (Gráfica 5).

Gráfica 4
Distribución porcentual de los migrantes temporales que se dirigen hacia estados Unidos por grupo de edad, según periodo



Fuente: Estimaciones de CONAPO

Gráfica 5
Distribución porcentual de los migrantes temporales que se dirigen
a Estados Unidos por condición de actividad en su lugar de
residencia, según periodo.



Fuente: Estimaciones de CONAPO

Un hecho relevante es que las personas que integran el flujo temporal han dejado de ser mayoritariamente de origen rural y cada vez es más notoria la participación de quienes provienen de las ciudades (alrededor del 57 por ciento). Existe evidencia de que los grandes centros urbanos y algunas de las llamadas ciudades intermedias, además de absorber a los migrantes internos procedentes de las áreas rurales y de pequeñas localidades del país, están sirviendo de plataforma para la migración hacia los Estados Unidos.

El estado de California es la principal dirección que tienen en mente los integrantes del flujo laboral (alrededor de 28 por ciento), aunque los datos más recientes indican que esta entidad ha perdido importancia relativa, principalmente en favor de Texas y otros destinos, sobre todo a raíz del reforzamiento de la Patrulla Fronteriza en California. El flujo temporal está compuesto principalmente por trabajadores que no tienen antecedentes de migración hacia los Estados Unidos (53 por ciento), así como por personas que no cuentan con documentos para entrar a Estados Unidos o para trabajar en ese país (más de dos de cada tres). Estas características han tendido a ganar peso en los años recientes.¹¹

¹¹ Fuente: Consejo Nacional de Población (2004) “La nueva era de las migraciones, características de la migración internacional en México” México D.F.

La escolaridad de los trabajadores temporales es de poco menos de siete años, cifra ligeramente inferior al promedio de la población residente en México (7.8 años). También se advierte la ocurrencia de una creciente diversificación ocupacional y sectorial de los migrantes tanto en México, como en la Unión Americana. De hecho, las personas que desempeñan una ocupación agrícola ya no son mayoritarios ni en su lugar de origen ni en el de destino.¹²

Asimismo, se sabe que ha ocurrido un gradual desgaste de los mecanismos de circularidad del fenómeno migratorio. Ello significa que un número cada vez mayor de migrantes deciden permanecer por más tiempo en los Estados Unidos, o bien, establecer su residencia permanente en ese país.

Por otro lado, una de las categorías de ingreso como no inmigrante a Estados Unidos es la correspondiente a los trabajadores temporales y de capacitación, quienes son admitidos con una visa especial de acuerdo con el tipo de trabajo que desempeñan.

Un mayor dinamismo económico en la región incentivó a que múltiples actores realizaran visitas temporales en el espacio del TLCAN con mayor frecuencia y diferentes propósitos. Por ejemplo, la emisión de visas para estudiantes mexicanos a escuelas o universidades estadounidenses se duplicó, al pasar de 10 887 a casi 20 575 estudiantes durante este periodo. Canadá pasó de 9 341 a 26 158 estudiantes durante el mismo periodo. No obstante, es una cantidad mínima si tomamos en consideración que Estados Unidos recibe alrededor del 30% de todos los estudiantes del mundo.

El Cuadro 2.2 presenta el desglose de los inmigrantes admitidos en Estados Unidos por categoría en la región América del Norte entre 1996 y 2004:

¹² *Ibíd.*

No inmigrantes admitidos en Estados Unidos por categoría en la región América del Norte 1996-2004

Categorías	Totales		Estados Unidos		Canadá		México	
	1996	2004	1996	2004	1996	2004	1996	2004
Visitantes temporales de negocios (B1)	3 770	4 593	620	832	11 471	21 686	309	432
Visitantes temporales por placer (B2)	19 110	22 802	2 119	5 277	7 370	20 594	915	3 763
Comerciantes e inversionistas (E1, E2)	138	182	3	11	2	4	171	980
Estudiantes (F1, M1)	426	620	37	83	9	26	158	20
Trabajadores temporales y de capacitación*	227	617	48	184	10	36	469	110
Representantes internacionales (G1-G5)	79	109	7	11	1	3	129	ND
Visitantes de intercambio (H1)	215	321	12	19	3	7	461	7
Financeros (ees) de los ciudadanos estadounidenses (K1)	9	33	1	5	478	998	395	1
Transferidos entre compañías (L1)	140	314	13	42	7	21	593	16
Oficiales de la oras (NI-7)	10	14	1	1	547	946	258	307
Trabajadores TN	26	66	26	66	194	26	64	193

El cuadro no incluye a esposos(as) de las categorías señaladas.

* No incluye a los trabajadores ni a los esposos o hijos del trabajador que entran bajo el rucax, sólo contempla las siguientes categorías: H1A, H1B, H1C, H2, H2A, H2B, H3, O1, O2, P1, P2, P3, Q1, Q2, R1 y TC.

Fuente: Reporte Anual del Immigration and Naturalization Service, *Statistical Yearbook* 1996 y 2004, Temporary admissions.

2.2.1.1.4 Población sin Seguridad Social

En una sociedad como la estadounidense, donde la obtención de la nacionalidad es un factor condicionante de una amplia variedad de derechos políticos, económicos y sociales, la reducida proporción de naturalizados que caracteriza al grupo de inmigrantes mexicanos contribuye a mantenerlos en un estado de vulnerabilidad.

Esta situación afecta al 71% de los hogares cuyo jefe no cuenta con la nacionalidad estadounidense y se intensifica en aquellos en los que ninguno de sus integrantes ha obtenido la naturalización (23%).

En contraste con los hogares de inmigrantes de otras nacionalidades y nativos, que se caracterizan por registrar índices de cobertura de salud más favorables, en el caso de las familias con presencia de inmigrantes mexicanos ocurre lo siguiente:

- Únicamente 39% de los hogares mexicanos cuentan con cobertura de salud para todos sus integrantes
- Alrededor del 35% de los hogares mexicanos registra una situación en la que sólo algunos de sus miembros están asegurados y otros no.
- Cerca del 26% enfrenta una situación de enorme vulnerabilidad, ya que ninguno de sus miembros está cubierto por un servicio de salud.

Esta situación resulta particularmente delicada en los hogares donde hay presencia de hijos. Los datos indican que poco menos de una tercera parte de los hogares (30%) se caracteriza por el hecho de que ninguno de los hijos está asegurado. Alrededor del nueve por ciento de los hogares cuenta con cobertura para alguno de sus menores y para otros no. En este caso, los que suelen estar asegurados son quienes nacieron en Estados Unidos, mientras que quienes no cuentan con cobertura de salud a menudo nacieron en México.

2.2.1.2 Migración a Canadá

La migración de mexicanos a Canadá, aunque es un fenómeno reciente, ha tenido uno de los incrementos más significativos entre los movimientos de personas de América Latina. Desde mediados de los noventa, el número de mexicanos en Canadá ha estado creciendo rápidamente como resultado del retorno de los descendientes de la población menonita que

emigró a México y las disposiciones del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), que facilita el ingreso de ciudadanos mexicanos.

A partir de los años setenta, se dieron las primeras migraciones masivas latinoamericanas hacia Canadá, y principalmente hacia Québec. Los inmigrantes eran ya primordiales para el crecimiento económico, pues la plena expansión capitalista de la provincia había traído consigo una importante demanda de mano de obra muy atractiva para los pueblos del sur del Continente Americano. Durante estos años Québec empezó a impulsar políticas humanitarias de ayuda a inmigrantes económicos y a refugiados.

Durante esta década América Latina se encontraba sumergida en una de las mayores crisis económicas y políticas de su historia, caracterizada por la existencia de regímenes dictatoriales, militarismo y guerra civil, lo cual dio lugar a una serie de movimientos migratorios en la región y hacia América del Norte. Canadá fue uno de los países con mayor demanda, y Québec, en particular, comenzó a recibir un gran número de refugiados y exiliados políticos, principalmente provenientes de América del Sur.

El establecimiento de inmigrantes de origen latinoamericano en la provincia de Québec, coincidió con el desarrollo de las políticas de integración lingüística aplicadas por el gobierno de Québec a sus inmigrantes. Para Québec la cuestión lingüística es parte fundamental para la preservación de su carácter francófono dentro de su espacio geográfico en América del Norte.

2.2.1.2.1 Población Trabajadora Residente

Según datos del Ministerio de Migración de Québec, la migración mexicana en la provincia es un fenómeno reciente. Si bien la presencia mexicana data de los años cuarenta, con la llegada de algunas familias, el periodo de migración más numeroso comenzó a fines de los ochenta hasta nuestros días.

Durante el periodo que se extiende de 1976 a 1986, llegó una fuerte migración mexicana de origen urbano, la cual fue admitida por Québec dentro de los programas de reunificación familiar. Sólo una cuarta parte fue admitida como trabajadores independientes. En 1982, Québec recibió a un pequeño número de refugiados mexicanos.

Estos inmigrantes se integraron al mercado de trabajo en los sectores de personal administrativo y de ventas. Algunos profesionistas se desempeñaron en el área de las artes. Asimismo se establecieron algunos empresarios mexicanos en la industria restaurantera.

A principios de los noventa, la llegada de inmigrantes de origen mexicano a Canadá se volvió más frecuente, y se observa un aumento significativo en la demanda y admisión de refugiados. La categoría de reunificación familiar fue la principal en reagrupar la mayoría de las admisiones; la categoría de independientes agrupó el segundo grupo en importancia.

Hasta 1995, los inmigrantes mexicanos representaban una población altamente escolarizada, ya que el 39 por ciento de sus componentes presentaban títulos universitarios. Estos inmigrantes se desempeñaron en diversas áreas, como la administración, las ciencias naturales, matemáticas y técnicas. Una buena proporción la constituyeron mujeres. Se cuentan aproximadamente 2,785 inmigrantes mexicanos, de los cuales el 69 por ciento se concentra en la ciudad de Montreal, el 8 por ciento en la de Québec y el 3 por ciento en Hull.¹³

Es importante resaltar que al cierre de 1997, México ocupaba el segundo lugar en la lista de poblaciones latinoamericanas (después de Chile) que realizaron el mayor número de peticiones de refugio en Canadá. Los motivos principales detrás de estas demandas de admisión de refugio se relacionaron con problemas de violencia doméstica, orientación sexual y persecución política

2.2.1.2.2 Población Trabajadora No Residente o Ilegal

Al ser Canadá un país de destino para el flujo de inmigrantes -dadas sus oportunidades económicas y sociales- éste no está exento de personas sin estatus. La Real Policía Montada del Canadá (*Royal Canadian Mountain Police - RCMP*) estima que anualmente ingresan ilegalmente al país 2,200 personas solamente desde los Estados Unidos. Sin embargo, en vista que una persona que ingresó legalmente al Canadá también puede volverse indocumentado, no existen cifras oficiales sobre los ilegales en el país. No obstante, se calcula que habría alrededor de 50 a 200 mil personas sin estatus en Canadá, y que el 50% estarían viviendo en Toronto. Una persona puede convertirse en indocumentada cuando, por ejemplo, su solicitud de refugio fue rechazada y no ejecutó ningún proceso de revisión o apelación de su caso, a través del cual se le reconociera un estatus legal; también puede convertirse en ilegal cuando ingresó con una visa de visitante (turismo), permiso de trabajo o visa de estudios y éste ha expirado sin que la persona haya efectuado una renovación de la misma.

¹³ Burgueño Angulo, Karla, La Migración latinoamericana en Québec, Revista Mexicana de Estudios Canadienses. Junio 2005, Vol.1 número 9.

2.2.1.2.3 Población Trabajadora Temporal

Respecto a los residentes temporales en el 2006, se registraron a un total de 202,637 personas, de las cuales 77,533 habrían sido trabajadores extranjeros; 30,498 estudiantes internacionales; 31,292 solicitantes de refugio; 2,392 casos humanitarios; y, 60,922 otros casos.

México se encuentra en la lista de los 10 países que han colocado más trabajadores extranjeros en Canadá; ocupando la segunda posición a nivel mundial con 13,933 personas. En el rubro de estudiantes internacionales de Hispanoamérica, México habría colocado 2,419 personas; Brasil 1,068 y Colombia 404. En lo que respecta a la población humanitaria (solicitantes de refugio y casos humanitarios) de origen hispano, México ocupa la primera posición a nivel mundial con 4,678 personas; seguido por Colombia con 952; Perú con 135; Costa Rica con 35; y Argentina con 30.¹⁴

Es importante señalar que el gobierno mexicano creó en 1974 un programa denominado Programa de Trabajadores Agrícolas Migratorios Temporales Mexicanos en Canadá. Este programa posibilita la contratación en ese país de mano de obra agrícola mexicana, por periodos que van de seis semanas a ocho meses y garantiza condiciones favorables de trabajo para el migrante temporal mexicano con relación a la jornada laboral, el salario que percibir, el alojamiento y alimentación con los que deber contar, así como los pagos compensatorios por accidente y enfermedades en el lugar de trabajo y de los seguros médicos pertinentes y en condiciones de trabajo y de vida favorables.

2.2.1.2.4 Población sin Seguridad Social

Canadá se ha caracterizado por mantener una política social bajo la rectoría del Estado en los programas de seguridad social, el seguro al desempleo, la seguridad de la niñez y la asistencia para el retiro. Aquí el principio de que el mejor gobierno es aquel que gobierna menos, poco ha funcionado, y eso se debe a que el sector social es considerado como un punto de identificación importante en un país multicultural, lo que hace que éste sea uno de los pocos puntos en los que coinciden las diversas provincias que componen esta federación.

¹⁴ Ministerio de Ciudadanía e Inmigración (2006), Facts and Figures 2006: Immigration Overview – Permanent and Temporary Residents, Canadá

El régimen canadiense, tal como fue manifestado en la Ley Nacional de Salud de 1989, se rige por cinco principios fundamentales.

- Universalidad, que implica que todos los residentes en Canadá estén cubiertos por el régimen de seguro de salud;
- Integridad, que implica que todos los servicios considerados como medicamentos necesarios deben ser proporcionados gratuitamente por los hospitales y los médicos;
- Accesibilidad, en el sentido de que no debe existir barrera para la obtención de atención médica;
- Transferibilidad, que se refiere a la cobertura del régimen de seguro de salud que se aplica a todos los residentes, cualquiera que sea el lugar de atención médica en el país;
- Gestión Pública, que menciona que la administración del sistema de salud debe ser pública y no debe buscar ningún lucro.¹⁵

A Canadá no se le puede vincular ni con el modelo europeo ni con el americano, ya que aquello que lo diferencia de estos dos sistemas es que su sistema de seguridad social, además de ser totalmente público, universal y gratuito, también ha sido un punto importante de identificación entre los canadienses.

Es por el principio de universalidad antes mencionado que el sistema de seguridad social canadiense cubre a toda la población residente, sin importar su estatus migratorio

2.2.1.3 Migración a España

Durante muchos años, España fue un país expulsor de mano de obra hacia los países más desarrollados de Europa, como Alemania o Suiza. Antes de su ingreso a la Unión Europea, este país era para los buscadores de nuevas oportunidades laborales sólo un puente de paso hacia Europa, su verdadero objetivo. Los extranjeros en ese país eran los turistas procedentes de los países más ricos de Europa, América o Japón, que iban a España de vacaciones; este hecho supuso una gran fuente de ingresos para las zonas turísticas, principalmente de la costa, que vieron cómo mejoraba su economía.

¹⁵ Montero Contreras, Delia, (2001) “La política social en Canadá y México: Convergencia o divergencia”, Revista Mexicana de Estudios Canadienses, Vol.1 número 1.

A partir de los años ochenta se produjo una sensible mejora del nivel de vida, iniciada tímidamente en las décadas anteriores y fortalecida con su ingreso a la Unión Europea, al recibir los fondos de compensación europea, dando lugar a la creación de numerosos puestos de trabajo a la hora de modernizar infraestructuras, acometer obras de saneamiento y realizar innovaciones de todo tipo.

En este sentido se produce un cambio social, cada vez más acentuado, donde se observa que pese a que la tasa de desempleo pudo llegar al 15% de la población activa, cada vez resulta más difícil encontrar españoles dispuestos a emplearse en el campo, la construcción o el servicio doméstico. Es decir, cuando la economía española entra en auge, muchos jornaleros agrícolas españoles (en su mayoría hombres) pudieron encontrar mejores trabajos, creando así un vacío en la oferta de empleo. En el campo laboral femenino sucedió algo similar con el trabajo doméstico, donde no sólo fueron las españolas las que no quisieron emplearse más en esas labores, sino que además al mejorar la economía española, más familias de clase media pudieron permitirse una trabajadora doméstica, principalmente si sus sueldos estaban muy por debajo de lo que exigían las nacionales.

Una fuerte asimetría de género se desarrolló conforme las posiciones de servicio doméstico fueron ocupadas mayoritariamente por mujeres, principalmente de República Dominicana, Perú y las Filipinas, y los trabajos agrícolas fueron ocupados mayoritariamente por hombres del Norte de África y en menor grado de América Latina y Asia.¹⁶

La llegada de los inmigrantes ha llenado el hueco existente en ciertos trabajos, y hoy en día se estima que continuará en aumento en los años sucesivos, si se toma en consideración que los españoles tienen la tasa más baja de fertilidad de Europa y su población envejece apresuradamente, por lo que en las próximas décadas harán falta millones de brazos foráneos para mantener el aparato productivo y el sistema de protección social.

2.2.1.3.1 Población Trabajadora Residente

Del total de nacidos en América Latina censados en el 2001, el 26% —cerca de 216 mil personas— tenían nacionalidad española. Entre las nacionalizaciones de extranjeros ocurridas entre 1993 y el 2002, el 60% fueron concedidas a los nacidos en la región. A su vez, las personas con nacionalidades latinoamericanas representan el 38% del total de la población de nacionalidad extranjera en España. Analizado por nacionalidades, la mayor

¹⁶ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, “Estadísticas Extranjería” Observatorio permanente de la inmigración, España.

proporción, como antes se señaló, la representan los ecuatorianos, con el 36%; seguidos por los colombianos, con un 26%; luego por los argentinos, con el 8%; los peruanos, con un 6%; y los dominicanos, con el 5%.¹⁷

Cuadro 2.3
Extranjeros con Tarjeta o Autorización de Residencia
En vigor, según nacionalidad, 2005

País de nacimiento	Total
Total	2,738,932
Iberoamérica	986,178
Argentina	82,412
Bolivia	50,738
Brasil	26,866
Chile	18,748
Colombia	204,348
Costa Rica	567
Cuba	36,142
Ecuador	357,065
El Salvador	179
Guatemala	935
Honduras	4,033
México	9,502
Nicaragua	1,136
Panamá	760
Paraguay	78
Perú	82,533
Rep. Dominicana	50,765
Uruguay	24,272
Venezuela	25,372
Otros	394

Fuente: Dirección General de la Policía de España. Datos tratados y explotados por el Observatorio Permanente de la Inmigración.

Respecto a los procesos de regularización y normalización de los trabajadores extranjeros, muchos de los que permanecieron en el país por un mínimo de dos años continuos lograron acceder a la autorización de residencia, siempre y cuando cumplieran con una serie de requisitos. Los procesos de regularización ocurrieron a partir de la entrada en vigencia de la primera Ley de Extranjería en España, que data de 1985-1986, a la que le siguieron una

¹⁷ *Ibíd.*

serie de iniciativas —1991, 1996, 2000 y 2001—Las solicitudes para el proceso de normalización fueron recibidas entre febrero y mayo del 2005. Hasta fines del 2005 los latinoamericanos con tarjeta o autorización de residencia en vigor eran mujeres en su mayoría, sumando 986 mil personas, lo que representa el 36% del total de extranjeros con el mismo estatus legal (Cuadro 2.3).

2.2.1.3.2 Población Trabajadora No Residente o Ilegal

En el caso de España la ilegalidad la otorga la vigente Ley de Extranjería, la cual niega derechos políticos y sociales a inmigrantes sin papeles, derechos como el derecho a asociarse, a sindicarse o a reunirse. Con lo que consiguen la despolitización de la personas sin documentos.

Pese a las múltiples iniciativas de regularización y normalización que ha impulsado el gobierno español, se observa un aumento en el volumen de los latinoamericanos “sin papeles” en España. Una estimación que surge del cotejo entre las personas registradas en el Padrón Continuo de Habitantes y el número de Permisos de Residencia del Ministerio del Interior muestra que, hacia 1999, el 4% del total de extranjeros en el país no estaban documentados. En el 2000 ese escenario cambia, y el porcentaje sube al 15%. Entre los inmigrantes latinoamericanos sin permisos en regla el porcentaje se eleva del 32% en el 2001, y a alrededor del 51% en el 2004. De hecho, los nacidos en América Latina son los extranjeros que más abundan en situación irregular.

2.2.1.3.3 Población Temporal

España es el país, de entre los 25 miembros de la Unión Europea, que tiene un mayor porcentaje de contratos temporales (en el año 2004 el 32,5 por ciento), de entre los cuales el 63 por ciento corresponde a inmigrantes. Esta situación influye, de forma determinante, sobre las condiciones laborales de estos trabajadores. Aprovechando la inseguridad que sobre su futuro plantea a los trabajadores el hecho de tener un contrato temporal, y más en el caso de ser inmigrante, el empleador les obliga a aceptar condiciones laborales que no se ajustan al marco legislativo, ya que en caso de no renovar el contrato temporal, el migrante se vuelve automáticamente en residente ilegal.

2.2.1.3.4 Población sin Seguridad Social

España no sólo tiene perfectamente bien definida la directiva a seguir en cuanto a migrantes ciudadanos de cualquier estado de la Unión Europea, la protección social para trabajadores extracomunitarios también es otorgada de la siguiente manera:

Se intenta regular en forma ordenada los flujos a través de:

- Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales
- Dirección General de Ordenación de las Migraciones
- Embajadas españolas en países de origen de los migrantes.

Los principios básicos a seguir con los migrantes son:

- Protección a los trabajadores
- Respeto a: derechos humanos, legislaciones nacionales, convenios internacionales
- Prevención de explotación clandestina y explotación laboral.

Sin embargo, es importante señalar que la protección de seguridad social se encuentra inserta en dos derechos vinculados: mercado de trabajo y temporalidad de la estancia; por tanto, la protección social depende básicamente del empleo, aunque las reminiscencias del Estado de bienestar que rige en España como miembro de la Unión Europea, les permite acceder a los servicios públicos de salud y educación.

2.2.2 Por actividad económica

La distribución ocupacional de los migrantes nos permite saber el papel que juegan en la economía del país en cuestión. Por lo regular se tiende a asociar a los migrantes con ocupaciones de baja paga, tales como operadores, maquiladores y mano de obra en general, empleos que no requieren una educación escolar alta. El Cuadro 2.3 resume las características laborales de la población mexicana radicada en el extranjero.

Cuadro 2.3
Población de 15 años o más nacida en México residente en el extranjero por características laborales, 1994 - 2003

Características laborales	Año									
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Condición de actividad	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Población económicamente activa	65.6	67.5	65.5	67.5	68.7	67.6	68.5	69.3	70.6	69.1
Ocupados	58.2	59.8	58.3	61.4	63.7	63.0	63.5	63.8	64.4	62.4
Desocupados	7.4	7.6	7.3	6.1	5.0	4.6	4.9	5.5	6.2	6.7
Población económicamente inactiva	34.4	32.5	34.5	32.5	31.3	32.4	31.5	30.7	29.4	30.9
Sector de actividad	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Primario	11.9	11.7	11.9	12.4	10.2	10.6	12.1	9.5	8.3	4.4
Secundario	36.2	35.3	35.1	36.4	35.3	34.9	36.6	36.5	35.8	35.8
Terciario	51.9	53.0	53.1	51.2	54.5	54.5	51.2	54.0	55.9	59.8
Tipo de trabajador	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Asalariado	95.2	95.7	94.1	94.8	94.5	94.8	95.5	95.6	95.2	93.9
Otro ¹	4.8	4.3	5.9	5.2	5.5	5.2	4.5	4.4	4.8	6.1
Ocupación laboral	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	N. D.
Profesionistas ²	6.1	6.4	6.8	7.1	7.4	6.5	7.2	6.8	6.6	N. D.
Servicios ³	49.0	50.4	49.7	49.6	51.0	52.2	51.7	52.7	55.7	N. D.
Operadores ⁴	44.9	43.2	43.5	43.3	41.6	41.4	41.0	40.5	37.7	N. D.
Horas trabajadas por semana	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
34 o menos	15.6	13.5	12.1	12.5	13.0	10.6	9.3	9.7	11.6	11.1
De 35 a 44 horas	69.3	71.1	72.1	69.8	70.3	73.7	76.8	75.3	75.2	75.1
45 o más	15.1	15.4	15.8	17.7	16.7	15.7	13.9	14.9	13.2	13.8
Promedio de horas trabajadas por semana	39.2	39.7	39.8	40.0	39.8	40.0	39.7	40.0	40.0	39.6
Salario anual (dólares)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Menos de 10 000	36.3	33.3	31.0	29.8	26.2	23.8	21.0	17.5	17.5	15.0
De 10 000 a 19 999	41.5	42.2	43.6	42.1	43.2	44.3	44.1	42.4	40.0	39.9
De 20 000 a 29 999	13.7	15.2	15.6	16.6	17.9	18.8	20.1	22.0	24.6	24.3
De 30 000 a 39 999	4.5	4.7	6.1	6.8	7.6	6.9	7.8	9.9	9.3	10.7
De 40 000 o más	4.0	4.6	3.8	4.7	5.1	6.2	7.0	8.2	8.7	10.1
Salario promedio anual (dólares)	14 431	15 524	15 674	16 132	16 922	17 566	18 507	19 808	20 471	21 495
Tamaño de la empresa	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Menos de 10 personas	23.3	22.0	24.0	22.9	25.0	25.9	22.6	22.8	23.1	24.7
De 10 a 24 personas	15.0	15.7	15.5	14.6	14.2	12.6	14.8	15.5	17.0	14.7
De 25 a 99 personas	19.9	19.1	19.8	22.2	19.1	17.7	20.4	20.4	19.4	19.8
De 100 a 499 personas	15.9	16.2	15.0	14.1	14.8	16.1	15.6	13.6	14.0	14.7
De 500 a 999 personas	4.0	5.9	4.5	3.7	4.9	4.5	3.8	4.2	3.9	4.0
De 1 000 personas o más	22.1	21.1	21.2	22.5	22.0	23.1	22.8	23.5	22.7	22.1

Notas: ¹ Incluye cuenta propia, sin pago y personas que laboran menos de dos semanas continuas de tiempo completo.

² Incluye a los administradores, profesionistas y técnicos.

³ Incluye a los que trabajan en servicios, ventas y reparación.

⁴ Incluye a operadores de maquilina, fabricantes, obreros y jornaleros.

N. D. No disponible.

Fuente: estimaciones de CONAPO con base en Bureau of Census, *Current Population Survey (CPS)*, de marzo de 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002 y 2003.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS FODA DE LOS CONVENIOS BILATERALES.

3.1. Introducción

El análisis FODA es una de las herramientas esenciales que provee de los insumos necesarios al proceso de planeación estratégica, proporcionando la información necesaria para la implantación de acciones y medidas correctivas y la generación de nuevos o mejores proyectos de mejora.

En el proceso de análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, Análisis FODA, se consideran los factores económicos, políticos, sociales y culturales que representan las influencias del ámbito externo al objeto del análisis, que inciden sobre su quehacer interno, ya que potencialmente pueden favorecer o poner en riesgo el cumplimiento de su objetivo. La previsión de esas oportunidades y amenazas posibilita la construcción de escenarios anticipados que permitan reorientar el rumbo de trabajo.

Las fortalezas y debilidades corresponden al ámbito interno de la institución, y dentro del proceso de planeación estratégica, se debe realizar el análisis de cuáles son esas fortalezas con las que cuenta y cuáles las debilidades que obstaculizan el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

De esta forma, el proceso de planeación estratégica se considera funcional cuando las debilidades se ven disminuidas, las fortalezas son incrementadas, el impacto de las amenazas es considerado y atendido puntualmente, y el aprovechamiento de las oportunidades es capitalizado en el alcance de los objetivos planteados.

3.2. Metodología FODA

Hay que acotar que el análisis de cada elemento es situacional, es decir, para decidir si nos beneficia o nos perjudica, se debe tener en cuenta que poseemos ciertos objetivos ya dados que debemos cubrir y que en el momento de análisis se debe de dar ese sentido de temporalidad, es decir, no siempre una amenaza será una amenaza ni una oportunidad permanecerá siempre aprovechable.

3.2.1 El Medio Ambiente Externo. Oportunidades y Amenazas.

En el análisis del medio ambiente externo, se deben considerar muchos factores. En general, tanto las amenazas como las oportunidades podrían quedar agrupadas en las siguientes categorías: factores económicos, sociales o políticos, factores del producto o tecnológicos, factores demográficos, mercados y competencia, y otros. Las oportunidades como se ha explicado se generan también en un ambiente externo, donde no se tiene un control directo de las variables, sin embargo son eventos que por su relación directa o indirecta pueden afectar de manera positiva el desempeño de la labor.

La importancia de revisar las oportunidades, es de vital trascendencia, ya que en función de la seriedad del análisis se tendrá una ventana clara de lo que el exterior nos puede proporcionar con una adecuada selección de estrategias para su aprovechamiento. Al igual que las oportunidades, las amenazas se encuentran en el entorno y de manera directa o indirecta nos afectan negativamente, indicando que se deben tomar las previsiones necesarias para que las amenazas no interrumpen su función. Al igual que las oportunidades, al analizar las amenazas, se deben considerar los factores económicos, los factores políticos y sociales, los productos y la tecnología, los factores demográficos, la competencia y los mercados, entre otros.

Asimismo, las amenazas podrían fungir como contrapesos de las oportunidades, ya que no todo será oportunidad ni amenaza pura, se deberá considerar ese criterio de temporalidad en función de las situaciones.

3.2.2 El Medio Ambiente Interno: Fortalezas y Debilidades.

Las demandas del medio ambiente externo deben ser cubiertas con los recursos de la organización. Las fortalezas se definen como la parte positiva de la institución de carácter interno, es decir, aquellos productos o servicios que de manera directa se tiene el control de realizar y que reflejan una ventaja, producto del esfuerzo y la acertada toma de decisiones.

Las fortalezas se identifican básicamente a través de la evaluación de los resultados, por lo que resulta trascendente el tener sistemas de evaluación y de diagnóstico que permita de una fuente confiable, evaluar los avances o retrocesos de los planes y programas.

Las debilidades por otro lado son lo contrario a las fortalezas, porque la principal característica de las debilidades es el afectar en forma negativa y directa el desempeño de la

institución, derivándose en malos productos o servicios. Una debilidad puede ser disminuida mediante acciones correctivas, mientras que una amenaza, para ser reducida, solo se pueden realizar acciones preventivas. Así, las debilidades se podrían atacar con acciones de corto plazo a efecto de eliminarlas y transformarlas en fortalezas.

Como se puede apreciar hay que determinar claramente cual es la interrelación que existe entre cada uno de los factores FODA y, en consecuencia, hacer precisamente acciones estratégicas que permitan que con un movimiento se corrijan dos o más debilidades o se amortigüen dos o más amenazas.

De este análisis resulta una lista de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que influyen sobre nuestro objeto de estudio procedentes del entorno mundial y nacional.

El tener ya determinadas cuales son las FODA en un primer plano, nos permite determinar los principales elementos de fortalezas, oportunidades, amenazas y debilidades, lo que implica ahora hacer un ejercicio de mayor concentración en dónde se determine cómo afecta cada uno de los elementos de FODA. Después de obtener una relación lo más exhaustiva posible, se ponderan y ordenan por importancia cada uno de los FODA a efecto de quedarnos con los que revisten mayor importancia para la institución.

El análisis FODA indica cuatro estrategias alternativas conceptualmente distintas. En la práctica, algunas de las estrategias se traslapan o pueden ser llevadas a cabo de manera concurrente y de manera concertada. Pero para propósitos de discusión, el enfoque estará sobre las interacciones de los cuatro conjuntos de variables.

1. La Estrategia DA (Mini-Mini). En general, el objetivo de la estrategia DA (Debilidades –vs- Amenazas), es el de minimizar tanto las debilidades como las amenazas. Una institución que estuviera enfrentada sólo con amenazas externas y con debilidades internas, pudiera encontrarse en una situación totalmente precaria. De hecho, tal institución tendría que luchar por su supervivencia o llegar hasta su liquidación. Pero existen otras alternativas. Por ejemplo, esa institución podría reducir sus operaciones buscando ya sea sobreponerse a sus debilidades o para esperar tiempos mejores, cuando desaparezcan esas amenazas (a menudo esas son falsas esperanzas). Sin embargo, cualquiera que sea la estrategia seleccionada, la posición DA se deberá siempre tratar de evitar.
2. La Estrategia DO (Mini-Maxi). La segunda estrategia, DO (Debilidades –vs- Oportunidades), intenta minimizar las debilidades y maximizar las oportunidades. Una institución podría identificar oportunidades en el medio ambiente externo pero

tener debilidades organizacionales que le eviten aprovechar las ventajas del mercado.

3. La Estrategia FA (Maxi-Mini). Esta estrategia FA (Fortalezas –vs- Amenazas), se basa en las fortalezas de la institución que pueden copar con las amenazas del medio ambiente externo. Su objetivo es maximizar las primeras mientras se minimizan las segundas. Esto, sin embargo, no significa necesariamente que una institución fuerte tenga que dedicarse a buscar amenazas en el medio ambiente externo para enfrentarlas. Por lo contrario, las fortalezas de una institución deben ser usadas con mucho cuidado y discreción.
4. La Estrategia FO (Maxi-Maxi). A cualquier institución le agradaría estar siempre en la situación donde pudiera maximizar tanto sus fortalezas como sus oportunidades, es decir aplicar siempre la estrategia FO (Fortalezas –vs- Oportunidades). Tales instituciones podrían echar mano de sus fortalezas, utilizando recursos para aprovechar la oportunidad del mercado para sus productos y servicios. Las instituciones exitosas, aún si ellas han tenido que usar de manera temporal alguna de las tres estrategias antes mencionadas, siempre hará lo posible por llegar a la situación donde pueda trabajar a partir de las fortalezas para aprovechar las oportunidades. Si tienen debilidades, esas instituciones lucharán para sobreponerlas y convertirlas en fortalezas. Si encaran amenazas, ellas las coparán para poder enfocarse en las oportunidades.

3.3. Diagnóstico de los Convenios Internacionales

3.3.1 Convenio sobre Seguridad Social entre los Estados Unidos Mexicanos y Canadá

3.3.1.1 Fortalezas

F1 El Convenio prevé cambios en las leyes y reglamentaciones de los planes de pensiones públicos tanto de México como de Canadá.

F2 El Convenio cubre tanto al trabajador como a sus dependientes y sobrevivientes.

F3 De acuerdo a su artículo séptimo, el Convenio cubre también a los trabajadores independientes, es decir, que trabajan por su propia cuenta.

F4 El Convenio establece claramente en sus artículos sexto a décimo a que plan de pensiones estará sujeto el trabajador.

F5 Las autoridades pertinentes pueden, previo acuerdo mutuo, hacer excepciones a lo establecido en los artículos arriba mencionados y elegir un plan de pensiones diferente para el trabajador.

F6 El Convenio hace equivalencias entre los periodos de cotización del plan de pensiones canadiense (basado en años de cotización) y los periodos de cotización del plan de pensiones mexicano (basado en semanas de cotización).

F7 Si una persona no tiene derecho al pago de beneficios debido a los periodos acreditables bajo las legislaciones de las partes involucradas, el pago de beneficios podrá ser determinado totalizando los periodos acreditables bajo la legislación de un tercer Estado con el que las dos partes tengan algún acuerdo de seguridad social que permita la totalización de periodos.

F8 El convenio permite la totalización de los periodos de cotización en caso de que el trabajador no cumpla los requisitos mínimos para la obtención de una pensión en ninguna de las Partes contratantes.

F9 El Convenio evita la doble tributación al permitir al empleador que realice las aportaciones correspondientes sólo al régimen de seguridad social determinado dentro del mismo Convenio.

3.3.1.2 **Oportunidades**

O1 Existe entendimiento y buenas relaciones entre los gobiernos mexicano y canadiense en materia de migración, lo que se refleja en el apoyo que se ha dado a programas como el de trabajadores agrícolas temporales (PTAT), vigente desde 1974.

O2 La agricultura representa 90,000 millones de dólares al año para la economía canadiense. Este país ocupa el 4º lugar del mundo en cuanto a la exportación de alimentos y productos alimentarios a otros países.¹⁸

O3 La mano de obra mexicana ocupa un lugar preponderante en los cultivos de verduras (especialmente jitomate, pepino y pimiento), frutas (fundamentalmente manzana, durazno y fresa) y tabaco, así como en las empacadoras de productos agrícolas y en el cultivo de flores. El buen desempeño y excelente disposición al trabajo de los connacionales han determinado que los granjeros los prefieran como empleados.¹⁹

O4 El número de mexicanos que migran a Canadá de manera ilegal es relativamente bajo si se le compara con los que lo hacen de acuerdo a la ley.

O5 Canadá ha mantenido la inmigración como un factor clave para su desarrollo. Los inmigrantes representan el 70% del crecimiento de la fuerza laboral de la última década.²⁰

O6 Los inmigrantes mexicanos que entran de manera legal a Canadá representaban una población altamente escolarizada, ya que el 39 por ciento de sus componentes presentaban títulos universitarios.²¹

3.3.1.3 Debilidades

D1 El Convenio sólo considera a los trabajadores afiliados al IMSS, dejando fuera a todos aquellos afiliados a algún otro plan público de pensiones, como son el ISSSTE, el ISSFAM o PEMEX

D2 El Convenio no incluye prestaciones médicas para el trabajador.

¹⁸ Fuente: Consulado General de México en Toronto, “Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México – Canadá”, Comunicado del 2 de agosto de 2006.

¹⁹ *Ibíd.*

²⁰ Fuente: Earl H. Fry, “North American Economic Integration. Policy Options” CSIS, Policy papers on The Americas, Julio 2003

²¹ Gouvernement du Québec, Profils de communautés culturelles du Québec, Québec, Canada, 2000

D3 Se enfoca únicamente a los periodos de cotización y su totalización en los casos aplicables, no contempla otros temas como son beneficios adicionales, aportaciones voluntarias del trabajador o transferencia de fondos entre las partes.

D4 El Convenio no permite que los trabajadores elijan el sistema al cual quieren contribuir, ya que no cambia las previsiones básicas de cobertura determinadas por la legislación de seguridad social de México y Canadá.

D5 El convenio aplica únicamente para el pago de cuotas al IMSS, no aplica para el pago de aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, por lo que para el caso de los trabajadores canadienses que se trasladen a laborar a México, y si es México el lugar en el que se da la relación laboral, sus patrones tendrían la obligación de efectuar el pago de aportaciones al Infonavit.

3.3.1.4 Amenazas

A1 Existe una fuerte barrera cultural creada por el lenguaje, ya que los idiomas oficiales de Canadá son el inglés y el francés, lo que dificulta al migrante mexicano conocer y defender sus derechos al momento de querer trabajar en este país.

A2 Los programas para trabajadores temporales vigentes se limitan a labores de campo.

A3 Hay constancia de abusos a los trabajadores e incumplimiento de las obligaciones establecidas en el PTAT por parte de los patrones canadienses.

A4 La apertura comercial de Canadá con tratados como el TLCAN puede mermar las exportaciones agrícolas canadienses, reduciendo con ello el número de trabajadores mexicanos requeridos para las labores del campo.

A5 Cada día son más los migrantes mexicanos ilegales residentes en Estados Unidos que se trasladan (igualmente de manera ilegal) a Canadá en busca de mejores oportunidades y se establecen en la economía informal de aquel país.

A6. Son muy pocos los inmigrantes de origen latino que ingresan anualmente a Canadá, sobre todo si los comparamos con los importantes flujos asiáticos y europeos. Tan sólo 8% de los extranjeros proviene de Centro y Sudamérica y 2.5% de Estados Unidos. Es difícil saber cuántos inmigrantes provienen de México, puesto que sus estadísticas sólo muestran la procedencia por región.

3.3.1.5 Estrategias

D2-D3-A1-A3 Las autoridades deben estar al pendiente y en contacto con los migrantes para evitar abusos y garantizar que se cumplan las garantías básicas en materia de seguridad social establecidas en los programas especiales para trabajadores migrantes, ya que el convenio sólo se ocupa de la pensión.

D1-D3-A2 En la mayoría de los casos, los trabajadores mexicanos que participan en los programas de trabajadores migrantes temporales no acumula suficientes periodos de cotización durante su vida laboral, ya que es muy difícil que obtengan empleo una vez que regresan a México, por lo que deben esperar hasta el siguiente ciclo y esperar a ser requerido nuevamente dentro del programa.

O1-D2-D3 Se deben aprovechar las buenas relaciones entre los gobiernos participantes para crear convenios que abarquen un mayor número de beneficios sociales, tales como prestaciones médicas o riesgos de trabajo.

F1-F3-A5 Ya que el Convenio considera cambios en la reglamentación de las diversas instituciones de seguridad social de las Partes, y aprovechando las buenas relaciones entre las dos naciones, se puede realizar un programa de regularización de trabajadores ilegales, para de esta forma queden cubiertos por el convenio.

F3-O1-O6 Ya que una gran parte de los migrantes mexicanos son profesionistas y el Convenio cubre a los trabajadores independientes, podemos aprovechar la buena relación entre las dos Partes involucradas para crear convenios o tratados que permitan un mayor intercambio laboral

F6-F7-O1-O3-O6 Así mismo, considerando la alta demanda de la mano de obra mexicana para las labores agrícolas, se pueden ampliar los programas de trabajadores temporales, alternando su vida laboral en ambos países y totalizando sus periodos de cotización al final.

3.3.2 Convenio sobre Seguridad Social entre los Estados Unidos Mexicanos y el Reino de España

3.3.2.1 Fortalezas

F1 El Convenio prevé cambios en las leyes y reglamentaciones de los planes de pensiones públicos tanto de México como de España.

F2 Aunque el Convenio no incluye directamente otras prestaciones, sí especifica que podrá extenderse a otras ramas de la seguridad social, mediante acuerdos establecidos por las Partes Contratantes.

F3 El Convenio cubre tanto al trabajador como a sus dependientes y sobrevivientes.

F4 El Convenio considera beneficios derivados de accidentes de trabajo y riesgo de enfermedades profesionales.

F5 Si una persona no tiene derecho al pago de beneficios debido a los periodos acreditables bajo las legislaciones de las partes involucradas, el pago de beneficios podrá ser determinado totalizando los periodos acreditables bajo la legislación de un tercer Estado con el que las dos partes tengan algún acuerdo de seguridad social que permita la totalización de periodos.

F6 El Convenio establece claramente la legislación de seguridad social que se aplicará para cada caso aplicable.

F7 Los trabajadores por cuenta propia están sometidos en primera instancia a la legislación de la Parte Contratante en la que está asegurado, sin embargo, podrán someterse al régimen de seguridad social que rige en la Parte donde realizan su trabajo.

F8 El Convenio hace equivalencias entre los periodos de cotización del plan de pensiones español (basado en años de cotización) y los periodos de cotización del plan de pensiones mexicano (basado en semanas de cotización).

F9 El convenio permite la totalización de los periodos de cotización en caso de que el trabajador no cumpla los requisitos mínimos para la obtención de una pensión en ninguna de las Partes contratantes.

F10 El Convenio evita la doble tributación al permitir al empleador que realice las aportaciones correspondientes sólo al régimen de seguridad social determinado dentro del mismo Convenio.

3.3.2.2 Oportunidades

O1 España tiene la tasa de fertilidad más baja de Europa y su población envejece apresuradamente²², por lo que en las décadas harán falta brazos extranjeros para mantener su aparato productivo.

O2 Existe un vínculo cultural entre los pueblos mexicano y español, lo que facilita las relaciones entre ambos y permite un mejor intercambio laboral.

O3 Sectores importantes de la economía española como son hostelería, servicios domésticos y construcción, están dominados ampliamente por extranjeros.

O4 Los gobiernos de México y España preparan un memorándum de cooperación en materia migratoria mediante el cual se podría ofrecer trabajo temporal a profesionistas mexicanos en el país europeo, al crear para el año 2008 un programa piloto mediante el cual las empresas españolas publicarían sus ofertas laborales en México y se encargarían de tramitar los permisos temporales de trabajo.

O5 El migrante mexicano tiene una posición privilegiada frente al resto de los migrantes ante los ojos de la sociedad española, la visión general es que “La mayor parte de los que hay aquí son profesionales, tienen una carrera universitaria, pero incluso los turistas se nota que son gente bien preparada, con capacidad adquisitiva. Nada tienen que ver con el resto de los latinos, que hay en España”²³

O6 Los mexicanos que llegan a España son en su mayoría gente de clase media o alta que vienen a completar su formación universitaria, a través de cursos de especialización, másters y doctorados.

3.3.2.3 Debilidades

D1 El tiempo de aplicación del convenio es de sólo dos años, con posibilidad de prorrogarlo por dos años más.

D2 El Convenio no incluye prestaciones médicas para el trabajador.

²² Mendizábal, Gabriela, “Las prestaciones de Seguridad Social para trabajadores migrantes en México y España”, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México D.F.

²³ Fuente: Sánchez, Manuel (2005), “Flujos migratorios latinos en España”, Madrid, España

D3 El Convenio sólo considera a los trabajadores afiliados al IMSS, dejando fuera a todos aquellos afiliados a algún otro plan público de pensiones, como son el ISSSTE, el ISSFAM o PEMEX.

D4 El convenio aplica únicamente para el pago de cuotas al IMSS, no aplica para el pago de aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, por lo que para el caso de los trabajadores españoles que se trasladen a laborar a México, y si es México el lugar en el que se da la relación laboral, sus patrones tendrían la obligación de efectuar el pago de aportaciones al Infonavit.

D5 El Convenio no permite que los trabajadores elijan el sistema al cual quieren contribuir, ya que no cambia las previsiones básicas de cobertura determinadas por la legislación de seguridad social de México y España.

3.3.2.4 Amenazas

A1 El gobierno español fijó en 15.731 el número de extranjeros que podrán acceder a un trabajo en España a través de la contratación en el país de origen por medio de lo que se denomina “contingente”. lo que representará un 42 % menos que lo aceptado en el año 2007, que fue de 27.034 puestos de trabajo estable que podían ser cubiertos por trabajadores de países extracomunitarios residentes, en el momento de su contratación, en su país de origen.²⁴

A2 Los migrantes mexicanos son minoría en comparación a los migrantes de otros países latinoamericanos como Ecuador o Colombia, así como también frente a migrantes africanos y asiáticos.

A3 La actitud de la sociedad española hacia los extranjeros es en general de rechazo, se le tiene miedo y en algunos casos hasta repudio; el racismo ocurre principalmente hacia los musulmanes, pero también lo hay hacia la comunidad latina en general.

A4 Puede muy bien ocurrir que se acepte la inmigración porque hace falta mano de obra, pero no se quiere conceder la ciudadanía, que supone plenitud de derechos: de voto, igualdad absoluta en todo, seguridad social, educación en igualdad de condiciones y a todos los niveles.

²⁴ Consejo de Ministros, Presidencia del Gobierno español, comunicado de prensa del 21 de diciembre de 2007

3.3.2.5 Estrategias

D1-A1-A2 El migrante mexicano está en desventaja debido principalmente a la lejanía geográfica entre ambas naciones, aunado a la fuerte competencia de migrantes asiáticos y africanos y a las pocas plazas que el gobierno español autoriza año con año para los trabajadores extranjeros.

D2-A3-A4 Se deben buscar acuerdos con el gobierno español para garantizar la cobertura básica de derechos que debe cubrir la seguridad social, ya que en la mayoría de los casos, al ser trabajadores temporales, no se les da el trato que se merecen.

O1-O3-D1 Las condiciones actuales de España permitirían a los migrantes colocarse en el mercado laboral durante un periodo mayor a dos años, incluso con posibilidades de establecerse de forma permanente, por lo que habría que modificar el Convenio para ampliar el tiempo de cobertura.

O4-O6-D2 Los profesionistas que tengan entre sus planes continuar sus estudios de postgrado en España, tendrán que considerar el hecho de que no contarán con prestaciones de salud pública si se acogen al Convenio y obtienen un empleo temporal.

F1-F2-O4-O6 Se debe aprovechar el plan de cooperación que preparan los gobiernos de México y España para incluir dentro de este tipo de convenios a los profesionistas que pretenden continuar con sus estudios a la par de su trabajo.

F1-A4 Ya que el Convenio considera cambios en la reglamentación de las diversas instituciones de seguridad social de las Partes, y aprovechando las buenas relaciones entre las dos naciones, se puede realizar un programa de regularización de trabajadores ilegales, para de esta forma queden cubiertos por el convenio.

3.3.3 Convenio sobre Seguridad Social entre los Estados Unidos Mexicanos y los Estados Unidos de América

3.3.3.1 Fortalezas

F1 El Convenio prevé cambios en las leyes y reglamentaciones de los planes de pensiones públicos tanto de México como de Estados Unidos.

F2 El Convenio garantiza trato igualitario en cuanto a reconocimiento de derechos y pago de beneficios, tanto al trabajador como a sus dependientes y sobrevivientes.

F3 Gracias al Convenio, los mexicanos que, por disposición de la Ley del Seguro Social de 1973, no pueden recibir su pensión por residir en territorio estadounidense, estarán en posibilidades de hacerlo.

F4 El Convenio contempla periodos de trabajo de hasta 5 años fuera del país de residencia del trabajador.

F5 Se incluye también a los trabajadores por cuenta propia, sometiéndose éstos a las leyes de la Parte en cuyo territorio pase el mayor número de días en el año fiscal.

F6 El Convenio permite excepciones a las disposiciones para determinadas categorías de personas, siempre y cuando la persona afectada se encuentre sujeta a las leyes aplicables de alguna de las Partes.

F8 El Convenio hace equivalencias entre los periodos de cotización del plan de pensiones americano (basado en trimestres de cotización) y los periodos de cotización del plan de pensiones mexicano (basado en semanas de cotización).

F9 El Convenio evita la doble tributación al permitir al empleador que realice las aportaciones correspondientes sólo al régimen de seguridad social determinado dentro del mismo Convenio.

3.3.3.2 Oportunidades

O1 Los mexicanos son la fuente más importante de migrantes tanto legales como indocumentados que recibe Estados Unidos cada año.

O2 De acuerdo con la Oficina del Censo estadounidense, los mexicanos constituyen casi 30% de los extranjeros que residen en Estados Unidos y 3.3% de la población total de dicho país.

O3 Los mexicanos tienen una amplia presencia laboral en agricultura, construcción, servicios, y contribuyen a la economía norteamericana con cerca de 635 mil millones de dólares al año, lo que constituye el 5% del PIB en Estados Unidos y un equivalente al 60% del PIB de nuestro país.

O4 Simultáneamente a la puesta en marcha del TLCAN, el gobierno estadounidense inició un proceso de “refronterización” principalmente para controlar el flujo de indocumentados.

O5 El endurecimiento de las leyes migratorias en Estados Unidos ha motivado la organización y realización de las multitudinarias marchas y manifestaciones de inmigrantes con y sin documentos, sorprendentemente bien organizados, que poblaron las calles de una multitud de ciudades de la Unión Americana durante el 2006. Estas manifestaciones masivas, intentan conformar una coalición de organizaciones, como una nueva fuerza política nacional que persigue luchar por sus derechos humanos y laborales. Cabe destacar que dichas marchas han permitido la alianza con otros grupos de presión, como la Iglesia y los sindicatos, quienes han desempeñado un papel preponderante en su defensa y han hecho reflexionar tanto al Senado como a la Casa Blanca.

3.3.3.3 **Debilidades**

D1 Los tratados u otros acuerdos internacionales en materia de seguridad social que estén en vigor entre una de las Partes y un tercer Estado no serán aplicables para los propósitos de este Convenio.

D2 El convenio sólo incluye prestaciones adicionales, como son seguro de enfermedades y maternidad, para trabajadores de Estados Unidos que vienen a trabajar a México, no así para trabajadores mexicanos que laboran en Estados Unidos.

D3 El Convenio sólo considera a los trabajadores afiliados al IMSS, dejando fuera a todos aquellos afiliados a algún otro plan público de pensiones, como son el ISSSTE, el ISSFAM o PEMEX.

D4 El convenio aplica únicamente para el pago de cuotas al IMSS, no aplica para el pago de aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, por lo que para el caso de los trabajadores americanos que se trasladen a laborar a México, y si es México el lugar en el que se da la relación laboral, sus patrones tendrían la obligación de efectuar el pago de aportaciones al Infonavit.

D5 El Convenio no permite que los trabajadores que tienen doble cobertura elijan el sistema al cual quieren contribuir. Esto es, el convenio no cambia las previsiones básicas de cobertura determinadas por la legislación de seguridad social de los países que participan.

D6 En los Estados Unidos, una vez firmado el acuerdo, el Presidente someterá el convenio al Congreso donde se dejará para revisión durante 60 días de sesión. Si el Congreso no toma acción durante este tiempo, el convenio pasa adelante; sin embargo, en México, una

vez que el convenio esté firmado, el Senado Mexicano tendrá que aprobarlo, pero no se establece un tiempo máximo de espera para su revisión y consecuente aprobación.

3.3.3.4 Amenazas

A1 De los poco más de 11 millones de mexicanos viviendo en nuestro país vecino, alrededor del 57% son indocumentados.²⁵

A2 De acuerdo a datos del Banco de México, las remesas enviadas desde Estados Unidos pasaron de 3 673 mdd en 1995, a 20 mil mdd para el 2005. Esta importante suma, que constituye el mayor mercado bilateral de remesas a nivel mundial, también es el único ingreso para la manutención de los familiares del emigrante en los poblados de origen.

A3 Los tediosos trámites burocráticos que representa para los agricultores estadounidenses el tener que justificar la falta de trabajadores locales para ocupar determinados empleos, motivan a éstos a contratar indocumentados.

A4 Simultáneamente a la puesta en marcha del TLCAN, el gobierno estadounidense inició un proceso de “refronterización” principalmente para controlar el flujo de indocumentados.

A5 El acuerdo con México le ahorrará aproximadamente \$140 millones a los trabajadores estadounidenses y a sus patrones de las contribuciones de seguro social y seguro médico mexicano, en los primeros 5 años del convenio.²⁶

A6 La población latina tiende a sufrir el rechazo de la población americana en general, ya que se le estereotipa como personas sucias, desobligadas, sin aspiraciones, revoltosas y hasta conflictivas.

A7 Tras los atentados terroristas en Estados Unidos, la política migratoria del país fue de pleno cierre y rechazo, tal como se refleja en los proyectos como la ley Sensenbrenner (HR4437), aprobada en diciembre del 2005, el cual plantea la construcción de un muro equivalente a una tercera parte de los más de 3 mil km de frontera con México, así como convertir al indocumentado en criminal por haber violado las leyes migratorias.

25 Fuente: Estimaciones de CONAPO con base en el US Census Bureau, Current Population Survey (CPS), March Supplement, 2000

26 Oficina de Prensa de la SSA, comunicado de prensa, junio 2004

3.3.3.5 Estrategias

D1-D2-A1-A7 El Convenio está inclinado a favorecer a los trabajadores americanos que vienen a trabajar a México, ya que en la mayoría de los casos están acostumbrados a defender sus derechos, a diferencia del mexicano, que tiende a presentar siempre una actitud mucho más sumisa. Aunado a lo anterior tenemos la dura tendencia antimigratoria que rige actualmente en los Estados Unidos, lo que hace muy complicado el flujo de migrantes mexicanos hacia el vecino país del norte.

O1-O3-D1-D5 Aunque los mexicanos sean la principal fuerza laboral de Estados Unidos, en su gran mayoría son trabajadores ilegales, por lo que no tienen derecho a ninguna de las prestaciones básicas de la Seguridad Social y por ende no están cubiertos por ningún tipo de Convenio.

O4-O5-D6 El tema de la migración es hoy en día uno de los tópicos más discutidos en la unión americana, de cara a las próximas elecciones presidenciales, por lo que las discusiones al respecto pueden verse seriamente influidas de acuerdo a las tendencias políticas en turno.

F1-A1 Ya que el Convenio considera cambios en la reglamentación de las diversas instituciones de seguridad social de las Partes, y aprovechando las buenas relaciones entre las dos naciones, se puede realizar un programa de regularización de trabajadores ilegales, para de esta forma queden cubiertos por el Convenio.

CONCLUSIONES

Los esfuerzos por reconocer a la seguridad social como un derecho de todos los ciudadanos, incluyendo el derecho a la salud, a la atención médica, al trabajo, a una vejez digna, y a la provisión de medios de subsistencia, empezaron a formar parte de la agenda mundial hacia la segunda mitad del siglo XX, con la creación de organismos internacionales especializados como la Organización Internacional del Trabajo, y el desarrollo de conceptos fundamentales como son los establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos o los principios internacionales discutidos en la sección 1.3.

Buscando mejorar y a la vez regular los sistemas de seguridad social, y con base en estos principios internacionales, las organizaciones mundiales empezaron a redactar convenios multinacionales como la Norma Mínima de la Seguridad Social, que ha sido de gran influencia incluso para los países que no la han ratificado.

México por su parte ha ratificado una variedad de convenios multilaterales sobre seguridad social, tales como los convenios internacionales de la OIT No. 102 y 118. Asimismo, tiene vigentes una serie de tratados bilaterales con diversas naciones, de entre los que destacan los firmados con Canadá, España y los Estados Unidos.

Actualmente, tanto la integralidad como la universalidad son dos temas pendientes en la agenda de la seguridad social. Se han hecho esfuerzos por extender la cobertura de la seguridad social a aquellos grupos que generalmente no tienen acceso como autoempleados, trabajadores domésticos, trabajadores familiares, entre otros.

Asimismo, existen una serie de temas pendientes relacionados con la búsqueda de una mayor equidad en el acceso a la seguridad social como son la “mayor protección y trato preferencial para personas de edad avanzada; equidad de género; igualdad de trato en la pareja; mayores prestaciones de maternidad; mayor protección a personas con discapacidad.

En suma, el financiamiento de las pensiones por vejez es el tema principal en la seguridad social; algunos países han optado por la capitalización individual, e incluso se ha liberado al Estado de la responsabilidad de contribuir a estos seguros, como en Chile y Perú, donde

las aportaciones son exclusivamente por parte de los trabajadores. Otros países han buscado formas para disminuir la carga financiera, haciendo más estricto el acceso a las prestaciones y relacionándolas con las contribuciones, aumentando el número de cotizantes mediante una política laboral activa, entre otros.

Más allá de los retos de un entorno signado por la creciente magnitud y complejidad de los procesos migratorios, así como por las condiciones acusadamente negativas en que éstos tienen lugar, resulta factible afirmar que en los últimos años México ha redoblado esfuerzos para implementar un amplio número de programas nacionales, bilaterales y multilaterales, que permitan mejorar la política migratoria internacional.

Es justamente a partir de la sistematización de los avances de estos años, que resulta también posible identificar las tareas pendientes y las áreas que requieren de una particular atención. En tal sentido, el mapa de desafíos que se avizoran a futuro permite considerar algunas recomendaciones de importancia, como las siguientes:

- Diseñar y ejecutar políticas de desarrollo eficaces, en conjunción con procesos de evaluación sistemática respecto de sus eventuales efectos en las presiones migratorias, dentro de un contexto de asimetrías económicas que, en el corto y mediano plazos, no parecen dar cuenta de variaciones significativas.
- Mantener e incrementar los esfuerzos de participación activa de México en instancias de diálogo y acuerdos bilaterales y multilaterales. En tal contexto, la adopción de una lógica realista en los procesos de negociación, que asuma los cambios institucionales continuos, no debiera minar las necesarias dosis de optimismo en la lucha por el respeto a los derechos de los migrantes y por el logro de avances en la relación migración-desarrollo.
- Redoblar esfuerzos y voluntades con el propósito de establecer acuerdos con Estados Unidos que trasciendan el mero control migratorio. Para ello se necesita de una estrategia realista e integral que logre dar pie a una política capaz de asumir la demanda real de mano de obra mexicana existente en el país vecino, de modo que se privilegien los canales legales de migración; una política que favorezca la integración de los mexicanos, otorgándoles derechos de ciudadanía; y la profundización de acuerdos relativos a estrategias de co-desarrollo y alusivo al logro de una amplia y solidaria cooperación económica entre los países miembros del TLCAN.

- Evaluar con cautela las eventuales implicaciones y evoluciones de la premisa de la convergencia económica —implícita en el marco conceptual del TLCAN—, como factor de transformación del actual patrón de la migración mexicana. Con idéntica cautela y realismo debiera abordarse el proyecto de un Acuerdo de Libre Comercio de América (ALCA).
- Enfrentar el reto de llegar a un equilibrio entre velar por la salvaguardia de las fronteras y soberanía nacional y facilitar los flujos benéficos para el país. Cabe recordar que México es un país de origen, tránsito y destino de la migración. Es por eso que una importante tarea a desarrollar es seguir colaborando con los países centroamericanos para que el fenómeno inmigratorio indocumentado tenga cauce por vías institucionales, garantizando al migrante el respeto a sus derechos. Todo lo anterior, en un ánimo de congruencia respecto de lo que México pide para los mexicanos que radican en el exterior.
- Proceder a una revisión del marco jurídico institucional mexicano, para los efectos de superar ciertas limitaciones a los derechos de los inmigrantes.
- Profundizar en la gestación de políticas de reintegración que permitan aprovechar de manera creativa el capital humano constituido por retornados dotados de calificación.
- Institucionalizar un diálogo franco, sistemático y constructivo entre las comunidades mexicanas en el exterior y el Gobierno de México, a fin de construir una agenda común y crear las sinergias necesarias para elevar el nivel de vida de los connacionales que residen en el exterior.
- Robustecer la participación de los migrantes en el proceso de formulación de políticas públicas con impacto directo o potencial sobre ellos mismos
- Avanzar decididamente en el auspicio de estudios bilaterales y multilaterales de los procesos migratorios desde y hacia México, así como a nivel regional, para disponer de una base de información empírica actualizada y sustentada en patrones metodológicos estandarizados. Lo anterior constituye no sólo una fuente de análisis en torno a las comunales y especificidades de los fenómenos migratorios, o a sus dimensiones y evoluciones en el tiempo, sino, lógicamente, un sustento imprescindible de información válida y confiable para la toma de decisiones y puesta en marcha de políticas eficientes.

Las actuales administraciones no han logrado un acuerdo binacional migratorio, y es un apartado pendiente en las agendas de ambas naciones (México y los Estados Unidos de América), el tema de la colaboración laboral y la calidad migratoria tanto de los mexicanos actualmente residentes en la Unión Americana, como de los que desean ingresar a trabajar de una nación a otra.

En México, la Ley de Población como la propia constitución de los Estados Unidos Mexicanos tratan de forma muy hospitalaria a los extranjeros que desean trabajar en el país. Sin embargo, Estados Unidos muestra abierta reticencia a permitir el ingreso de ciertos migrantes, especialmente aquellos de origen latinoamericano, sin excepción de México, su principal socio comercial.

La importancia de los trabajadores mexicanos en la Unión Americana es bastante relevante. Un día sin mexicanos, un día sin compras de productos estadounidenses por la comunidad latina demuestra lo importante que es esta población nada más en consumo interno de dicho país.

Del otro lado, un día sin remesas puede significar una devaluación de aproximadamente 20% del tipo cambiario. De hecho la recepción diaria de divisas por remesas sostienen el tipo cambiario con la misma importancia que lo hacen el turismo y las exportaciones agropecuarias conjuntamente.

De no contar con las remesas no solo la paridad estaría \$2 pesos por encima de la actual, la inflación no sería menor a 2% de la actual por año y el endeudamiento externo sería mayor en un monto similar al de la recepción de las mismas, solo que por año. Sin remesas desde 1990, al 2006 la deuda externa en México sería superior a la actual en aproximadamente 90 mil millones de dólares (el país debe aproximadamente 160 mil millones de dólares).

Las remesas sostienen a los hogares más vulnerables de la sociedad mexicana, aminoran la pobreza y coadyuvan en disminuir el grado de marginación de las regiones del país, ya que son fuente de capitalización local y de avío financiero. Los migrantes aportan recursos financieros para el desarrollo local de las áreas de donde provienen al enviar remesas a sus familias, que muchas veces mantienen un negocio familiar total o parcialmente.

En general podríamos concluir que a pesar del importante crecimiento de las exportaciones, inversión extranjera y el flujo de remesas a México, éstas no fueron suficientes para que en México se generen los niveles de empleo necesarios, se incrementen los salarios y, eventualmente, se reduzcan las presiones por emigrar a Estados Unidos.

Aunado a estos factores, las importantes diferencias salariales –sobre todo entre México y Estados Unidos– que llegan a ser de hasta 1:10, la dependencia cada vez mayor de las cuantiosas remesas, y las crecientes redes sociales altamente tecnificadas que se encuentran significativamente arraigadas, constituyen algunos de los elementos que nos llevan a concluir que la gran expectativa de que el TLCAN reduciría la migración de mexicanos a Estados Unidos no sólo no se cumplió, sino que ésta aumentó sustantivamente, y es probable que la movilidad laboral continúe fluyendo en los niveles descritos.

A pesar de que a la mayoría de los estadounidenses y canadienses les causa malestar y hasta repulsión escuchar y analizar un proyecto sobre la creación de una comunidad de América del Norte al estilo europeo, es indispensable dialogar en este sentido, y establecer las condiciones con el objeto de crear un espacio común basado en el modelo europeo. Dicho modelo ha permitido a países como España, Portugal e Irlanda, entre otros, reducir las enormes asimetrías que como México con sus socios comerciales tenían al inicio de su unión.

De establecer nuevamente negociaciones a nivel trilateral, con el objeto de emprender un proyecto de movilidad laboral regional con documentos migratorios, a fin de promover el desarrollo de la región de América del Norte, sería necesario dirigir nuestros esfuerzos hacia las siguientes acciones, entre muchas otras:

- a) Eliminar a México y Canadá del actual sistema de cuotas para la admisión de inmigrantes en Estados Unidos.
- b) Ampliar el número de visas para trabajo temporal para los mexicanos anualmente en Estados Unidos, dentro de las mismas categorías (H2A, H2B y H1B).
- c) Crear nuevas formas de contratación temporal de extranjeros e indocumentados que se encuentran laborando en Estados Unidos –un tipo de programa de trabajadores huéspedes–, con la posibilidad de obtener la residencia permanente y la eventual naturalización.
- d) Incentivar la emisión de visas TN para mexicanos. Ampliar el número y espectro de dichas visas para incluir a personas no profesionistas que de facto se encuentran realizando labores que fomentan el comercio, la industria, los servicios y el crecimiento económico de la región, pero sin el reconocimiento y la protección legal que se merecen como fuerza de trabajo documentada. Sería importante, así como urgente, la necesidad de crear proyectos educativos específicos que incluyan el trinomio “contratación-educación- capacitación” para el adiestramiento técnico de los migrantes y/o trabajadores temporales que

eventualmente puedan regresar y, de esa manera, coadyuvar a rescatar sus olvidados lugares de origen, en beneficio de la futura comunidad de América del Norte.

e) Ampliar el número de trabajadores que participan anualmente en el PTATM canadiense, el cual ha sido muy exitoso.

f) Establecer un proyecto financiero trilateral con el fin de promover el desarrollo económico de México en general, el cual conduzca a matizar las desigualdades tan prominentes y la enorme brecha que nos separa a México y sus socios comerciales que, en algunas áreas, se ha agudizado aún más durante el periodo analizado. Dicho proyecto deberá incluir un programa específico laboral, principalmente con Estados Unidos, el cual podría concretarse en un fideicomiso o matching fund que incida a nivel federal, estatal y municipal, con la participación de migrantes, al estilo “programa 3 x 1”, pero más amplio y mejor organizado.

g) Elaborar un proyecto más ambicioso a nivel regional que contemple la trilateralización de varios puntos, como el establecimiento de un documento de identidad o pasaporte regional, un perímetro de seguridad regional, una aduana común y, quizás, utópicamente, el desmantelamiento de las fronteras para el libre movimiento de bienes tanto materiales como culturales, así como de personas.

Dichas propuestas requieren de una cooperación regional para la elaboración de una política migratoria común de los tres países de América del Norte y en ella incluir la movilidad laboral. La fuerza laboral, sea indocumentada o con documentos migratorios, es un invaluable capital humano que, por desgracia, se pierde y exporta sin ser reconocida formalmente, lo que constituye una forma clandestina de integración laboral. Debemos insistir en que no debe ser manejada como un tema de control fronterizo, sino como un fenómeno de regulación de mercados laborales, el cual requiere de un reconocimiento mutuo sobre la complementariedad de nuestra mano de obra en su mercado laboral.

BIBLIOGRAFÍA

1. http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Eje_tematico/9_social.htm
2. Convenio entre México y España
http://www.seg-social.es/inicio/?MIval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=30936
3. Convenio Multilateral de Iberoamérica
http://www.tt.mtas.es/periodico/seguridadsocial/200707/SS20070706_2.htm
4. Convenio entre México y Estados Unidos
<http://www.pwc.com/extweb/pwcpublications.nsf/docid/4B8795C80B5DDC1F852570260057E893>
5. Convenio entre México y Estados Unidos
http://www.ssa.gov/international/Agreement_Texts/mexicano.html
6. Convenio entre México y Canadá
<http://portal.sre.gob.mx/canada/index.php?option=displaypage&Itemid=73&op=page&SubMenu=>
7. Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), página web,
http://www.ciss.org.mx/index_es.php?mod=home_es
8. Informe sobre la Seguridad Social en América, Ediciones 2002 a 2006
http://www.ciss.org.mx/index_es.php?mod=informe
9. Organización Internacional del Trabajo (OIT), página web
<http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
10. Declaración Universal de los Derechos Humanos
<http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>
11. Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), página web
<http://www.issa.int/span/homef.htm>
12. Organización Mundial de la Salud (OMS), página web
<http://www.who.int/es/>
13. Organización Panamericana de la Salud (OPS), página web
<http://www.mex.ops-oms.org/>

14. Asociación Mexicana de Estudios sobre Canadá, página web
<http://www.amec.com.mx/>
15. Consejo Nacional de Población (CONAPO) página web
<http://www.conapo.gob.mx>
16. Comisión Económica para América Latina y el Caribe
<http://www.eclac.cl>
17. www.immigration.gov/graphics/aboutus/repsstudies/tri3ch1.pdf
18. Mesa-Lago, Carmelo, “La reforma de pensión en América Latina. Modelos y características, mitos y desempeños, y lecciones” Katja Hugo, Carmelo Mesa-Lago y Manfred Nitsch editores, Nueva Sociedad, Caracas, 2004
19. Organización de las Naciones Unidas (2004) World Economic and Social Survey 2004, New York
20. Organización de las Naciones Unidas (2002) International Migration Report 2002, New York
21. Maguid, Alicia M., “Los esfuerzos de las poblaciones: las migraciones internacionales en Centroamérica” Organización Internacional de Migración
22. Consejo Nacional de Población (2004) “La nueva era de las migraciones, características de la migración internacional en México” México D.F.
23. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (2003), Migración de mexicanos a Estados Unidos, , México D.F.
24. Burgueño Angulo, Karla (2005), La Migración latinoamericana en Québec, Revista Mexicana de Estudios Canadienses, Vol.1 número 9
25. Ministerio de Ciudadanía e Inmigración (2006), Facts and Figures 2006: Immigration Overview – Permanent and Temporary Residents, Québec, Canadá
26. Montero Contreras, Delia, (2001) “La política social en Canadá y México: Convergencia o divergencia”, Revista Mexicana de Estudios Canadienses, Vol.1 número 1
27. Montero Contreras, Delia, (2001) “La política social en Canadá y México: Convergencia o divergencia”, Revista Mexicana de Estudios Canadienses, Vol.1 número 1
29. Gouvernement du Québec, Profils de communautés culturelles du Québec, Québec, Canada, 2000
30. Sánchez, Manuel (2005), “Flujos migratorios latinos en España”, Madrid, España