

# **Inserción y condiciones laborales de los inmigrantes de América Latina y el Caribe.**

Maritza Caicedo Riascos.

Cita:

Maritza Caicedo Riascos (2007). *Inserción y condiciones laborales de los inmigrantes de América Latina y el Caribe. XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Guadalajara.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-066/662>

# TRABAJO *DECENTE*: LOS INMIGRANTES LATINOAMERICANOS Y CARIBEÑOS EN LOS ESTADOS UNIDOS<sup>1</sup>

Maritza Caicedo Riascos\*

## Introducción

Las transformaciones ocurridas en los mercados de trabajo de los Estados Unidos y el importante crecimiento de la inmigración latinoamericana y caribeña en los Estados Unidos durante las últimas tres décadas y ameritan indagar sobre las condiciones laborales de los trabajadores de la región en dicho país. En este trabajo utilizando información de la Encuesta Continua de Población de los Estados Unidos en el año 2003 (CPS-2003), se analizan las condiciones laborales de los trabajadores a través de la categoría de *trabajo decente* y se establecen diferencias por país de origen, sexo y estatus migratorio. El documento está estructurado en cuatro partes, en la primera se resumen de las teorías que han explicado la inserción laboral de los inmigrantes en Estados Unidos. En la segunda se observan características generales de la población objeto de este estudio. En la tercera parte desde la categoría de análisis de *trabajo decente* se analizan las condiciones laborales de los trabajadores. Finalmente, se presentan reflexiones finales de esta investigación.

## I.- Explicaciones sobre la inserción laboral de los inmigrantes

Distintas teorías han sido utilizadas para analizar la inserción laboral de los inmigrantes en el mercado de trabajo estadounidense. Powers y Seltzer (1998), argumentan que las aproximaciones teóricas para el estudio de la inserción laboral de los inmigrantes pueden ser clasificadas en tres tipos: los enfoques sobre el pluralismo y la asimilación cultural, la teoría del capital humano y las explicaciones estructuralistas que analizan las condiciones económicas, sociales y culturales de las sociedades receptoras de inmigrantes.

Los enfoques teóricos sobre pluralismo y asimilación plantean que los trabajadores inmigrantes se insertan en la base de un mercado laboral jerarquizado y pueden ascender siempre y cuando se aculturen y asimilen. La teoría del capital humano señala que las capacidades de trabajo y la cultura del inmigrante determinan su éxito en el mercado laboral. Entre los enfoques teóricos estructuralistas se destaca la teoría de los mercados de trabajo duales que plantea la existencia de un sector primario en el mercado de trabajo caracterizado por ofrecer empleos estables y buenos salarios en el cual se insertan los trabajadores nativos y un sector secundario con características opuestas en el que generalmente incorporan los inmigrantes. Otros enfoques teóricos estructuralistas, advierten la existencia de un desajuste en el mercado laboral de los Estados Unidos producto de la transformación tecnológica en las grandes áreas metropolitanas. Estos señalan que debido a los cambios se han producido modificaciones en el sector terciario de alta tecnología estimulando el crecimiento de empleos de alta y baja calificación que son desarrollados especialmente estos últimos por los pobres y los inmigrantes.

---

<sup>1</sup> Esta ponencia forma parte de la tesis de doctorado *Condiciones laborales de inmigrantes latinoamericanos y caribeños en el mercado laboral estadounidense*, actualmente en preparación.

\* Candidata a Doctora en Estudios de Población, El Colegio de México.

E-mail: [mcaicedo@colmex.mx](mailto:mcaicedo@colmex.mx)

A pesar de que estas teorías aportan al conocimiento de la integración económica de los inmigrantes en países desarrollados, no explican la inserción diferenciada de hombres y mujeres, ni las diferencias por país de origen que se observan entre la población inmigrante en los Estados Unidos.

## **II.- Características generales de los trabajadores de la región en los Estados Unidos**

En este trabajo se utiliza la Encuesta Continua de Población del año 2003 que contiene información laboral de la población nativa e inmigrante de los Estados Unidos, se analiza la inserción laboral de los inmigrantes de la región divididos en siete lugares de origen y de la población nativa blanca no-hispana y afronorteamericana; la edad mínima para ambos grupos son dieciséis años y más.

Se decidió estudiar a los mexicanos de forma separada por su importancia numérica e historia migratoria a Estados Unidos. Los cubanos y los dominicanos también se estudian de forma separada por su monto y por tratarse de inmigrantes con perfiles diferentes entre la población caribeña en este país. Se presenta información agrupada de haitianos y jamaíquinos porque son inmigrantes que proceden de contextos socioeconómicos similares. También se agruparon los procedentes de El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua; y se formó un grupo de suramericanos integrado por los procedentes Colombia, Ecuador y Perú. Se agrupó también al resto de inmigrantes de la región en la categoría Otros. Estos tres últimos grupos de inmigrantes en las últimas tres décadas han tenido gran importancia numérica en el *stock* de inmigrantes latinoamericanos y caribeños en dicho país. Se introdujo a la población nativa en el análisis para destacar las diferencias de lugar de origen y raza en el mercado de trabajo de los Estado Unidos.

De acuerdo con la información de la CPS, en el año 2003 existían aproximadamente 285 millones 933 mil 410 personas viviendo en los Estados Unidos, de los cuales el 6.4% eran inmigrantes de origen latinoamericano y caribeño. La población económicamente activa -PEA- estaba constituida por 145 millones 616 mil 334 personas de 16 años y más, de las cuales el 8.1% eran inmigrantes procedentes de América Latina y el Caribe. La población en la fuerza laboral que aquí se estudia, la conforman 97,913, 899 nativos blancos no-hispanos, 13,853,310 afronorteamericanos. Del total de inmigrantes de la región en Estados Unidos, el 64.1% hace parte de la fuerza laboral y se distribuyen de la siguiente manera: 6,453,460 mexicanos, 490,879 cubanos, 431,469 dominicanos, 785,753 jamaíquinos y haitianos, 1,432,180 centroamericanos, 742,964 suramericanos y 1,389,064 inmigrantes de otros países de la región. Estos montos son ligeramente superiores a los obtenidos con la información censal de 2000.

La mayoría de los inmigrantes de la región presentaron tasas de participación económica superiores a las de la población blanca no-hispana y afronorteamericana de los Estados Unidos. Los hombres de Centroamérica presentaron la tasa de actividad económica más alta (88.8%), seguidos de los mexicanos y suramericanos (86.3%) y los hombres de otros países de la región (82.6%), mientras que las tasas más bajas las presentaron los cubanos (59.2%) y los afronorteamericanos (64.0%). Los jamaíquinos y haitianos, nativos blancos no-hispanos y dominicanos tuvieron tasas de actividad de 77.5%, 73.0% y 70.9% respectivamente. Las mujeres de Jamaica y Haití tuvieron la tasa más alta de participación (68.0%), incluso superior a la de a población blanca no-hispana (60.5%) y afronorteamericana (61.0%). Las tasas más bajas fueron para las cubanas, mexicanas y dominicanas (43.2%, 49.6%, 60.5% respectivamente).

Entre algunas características de la PEA que aquí estudiamos se debe señalar que existen diferencias en la composición por edad. Los cubanos, los haitianos y jamaíquino presentaron la mayor edad mediana (44 y 42 años respectivamente), mientras que los menores valores fueron para los centroamericanos (33 años) y mexicanos (34 años). La edad mediana de la PEA nativa blanca no-hispana, suramericana, de otros países de la región, afronorteamericana y dominicana fue respectivamente de 41, 40, 39, 38 y 36 años.

Con relación a la escolaridad e los trabajadores se debe destacar que existe un porcentaje alto de trabajadores nativos blancos no-hispanos (61.1%) que han realizado estudios superiores a la preparatoria, mientras que solamente el 15.7% de los inmigrantes mexicanos y el 23.4% de los centroamericanos en la fuerza laboral, cuenta con este nivel de estudios. Los afronorteamericanos, suramericanos e inmigrantes de otros países de la región con niveles educativos superiores a la preparatoria presentan la misma proporción (49.6%). El porcentaje de cubanos, jamaíquinos y haitianos con estos estudios fue de 43.2% y 40.8% respectivamente y el 35.1% de los dominicanos contaban con estudios superiores a la preparatoria.

Con relación al estado civil, que es un aspecto fundamental en el análisis de la inserción laboral de las mujeres, se debe señalar que al interior de la fuerza laboral afronorteamericana, dominicana, jamaíquina y haitiana existen porcentajes altos de mujeres no unidas considerablemente superiores a los que se presentan entre el resto de mujeres en este estudio (68.7%, 61.2% y 57.3% respectivamente) y esto coincide con que se trata mujeres que presentaron las tasas más altas de actividad económica en el 2003 -especialmente en el caso jamaíquino y haitiano-.

### **III.- Trabajo decente: una categoría analítica en el estudio de las condiciones laborales**

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

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

En este sentido, es indispensable hablar de *trabajo decente* en 2003 a la luz del proceso de reestructuración económica que generó una gran flexibilidad en los mercados laborales y que consecuentemente ha contribuido y en muchos casos a un deterioro de las condiciones de los trabajadores, exponiéndolos a una mayor inestabilidad, desprotección, inseguridad en el empleo e incluso, empujando a muchos al desempleo. Además el impacto de la reestructuración de la economía y los mercados de trabajo en Estados Unidos ha afectado a los trabajadores de manera diferenciada, aspecto que puede ser visto desde la categoría del *trabajo decente*.

El *trabajo decente* además de ser una estrategia impulsada por la OIT, es un concepto jurídico que se crea a partir del lenguaje común e implica que todas las personas que trabajan tienen derechos (Sen, 2000; Barreto 2001). Dicho término fue

empleado por el director general de la OIT en la memoria 87<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo (1999). Para algunos autores (Barreto, 2001) el *trabajo decente* puede ser entendido como un concepto carente de un contenido definido o como un concepto “integratorio” que involucra distintos objetivos valores y políticas o como un concepto en proceso de construcción. El adjetivo de decente hace referencia a “algo bueno, de buena calidad o en cantidad suficiente”. Dentro del mismo lenguaje común el *trabajo decente* es aquel suficiente en cantidad y en calidad (OIT, 2001).<sup>2</sup>

El *trabajo decente* es una categoría analítica que responde a la inquietud por determinar lo que sería un trabajo digno en el actual contexto de restructuración de los mercados en el mundo. Esta categoría ha sido empleada para estudiar las condiciones de trabajo a nivel internacional y permite las comparaciones entre países, por tanto se trata de una categoría analítica lo suficientemente abarcadora y aplicable diferentes contextos y situaciones laborales. Estas características son las que permiten emprender el análisis de las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes y nativos en Estados Unidos, estableciendo diferencias por país de origen, género y estatus migratorio.

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

La faceta de empleo hace referencia a la existencia de empleos suficientes, es decir que todas las personas que deseen trabajar puedan hacerlo; tener una remuneración adecuada, seguridad en el trabajo y unas condiciones laborales sanas. La seguridad social constituye una faceta central del *trabajo decente* que se ve condicionada por el nivel de desarrollo de cada país. Los derechos de los trabajadores y el diálogo social son facetas del *trabajo decente* cuyo objetivo es fortalecer los derechos fundamentales del trabajo -libertad de sindicación, eliminación de la discriminación, el trabajo forzoso y el trabajo infantil- y el derecho de los trabajadores a la libre expresión, la defensa de sus intereses y a la negociación con empleadores y autoridades encargadas de asuntos laborales ([Ghai, 2003](#)).

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

En tercer lugar, argumentan que el *trabajo decente* toca especialmente a las personas más pobres y vulnerables ya que se refiere a la necesidad de que los trabajadores gocen de un trabajo y unas condiciones laborales adecuadas, esto a la vez implica la generación de unos indicadores que permitan valorar la situación de quienes se encuentran en peores condiciones y que no se limiten a calcular promedios

---

<sup>2</sup> Se dice que el trabajo decente es un concepto en construcción, porque aún se requiere dotarlo de una estructura teórica, tarea que se ha designado al Instituto internacional de Estudios Laborales -IIEL- (OIT, 2001).

del agregado de trabajadores. En cuarto lugar, los autores señalan que el *trabajo decente* es de carácter práctico dado que atiende a la situación real en la que se encuentran las personas. Al considerar la situación jurídica de un país o las normas internacionales, los indicadores deberán medir en la medida de lo posible la eficacia de las reglas y la cobertura de las medidas. Además como el trasfondo del concepto de *trabajo decente* es mejorar la situación de las personas, es indispensable medir los cambios a través del tiempo con el fin de establecer si ha habido algún progreso en cuanto al logro propio del objetivo (Anker et al, 2003).

En quinto lugar, los autores recalcan la importancia de que en los indicadores del *trabajo decente* se engloben los componentes del concepto de tal manera que reflejen su índole integral, así como también es importante averiguar en qué medida las diferentes facetas del *trabajo decente* se conjugan o repiten en los trabajadores, las empresas y los países y cómo las combinaciones de los diferentes aspectos del *trabajo decente* se correlacionan con la pobreza. Finalmente debido a la variación de los datos existentes y a que la importancia de las diferentes facetas del *trabajo decente* varían de acuerdo los países y regiones, el conjunto de indicadores de la OIT aceptados internacionalmente tendrá que ser un conjunto mínimo. Sin embargo, los países, regiones y programas técnicos están en libertad emplear otros indicadores.

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

Los resultados revelaron que en materia de participación en el empleo, Estados Unidos se ubica en el lugar once, mientras que con relación a la igualdad de oportunidad de hombres y mujeres en el empleo se ubica el cuarto lugar, después de Noruega, Finlandia y Suecia. En el campo de la protección social ocupa el lugar 20, siendo uno de los lugares más bajos después de Japón y Australia y en el ámbito del diálogo social ocupa el lugar 21. En la clasificación general -en la que se incluyen las cuatro dimensiones del *trabajo decente*- Estados Unidos se ubica en el puesto 15. Esto sugiere que aún tratándose de un país con un alto nivel de desarrollo todavía debe mejorar distintos aspectos de las condiciones en que trabaja su población.

En seguida revisamos algunos indicadores de las dimensiones del *trabajo decente*: económica, de seguridad y normativa. Nos centramos en éstas tres dimensiones ya que la participación sindical está muy disminuida hoy en los Estados Unidos y la encuesta no proporciona otra información que permita medir el diálogo social. Después de un análisis exhaustivo de los indicadores que podrían incluirse en el índice de *trabajo decente*, seleccionamos tres indicadores de la dimensión económica: jornada de trabajo inferior a las 35 horas semanales por razones económicas, ingresos bajos por hora de trabajo y tasa de desempleo juvenil. Dentro de la dimensión de seguridad incluimos como indicadores la ausencia de cobertura médica de los empleados pagada a través del empleador y la ausencia de un plan de pensiones o retiro pagado a través del empleo. Finalmente, en la dimensión normativa

se incluyó como indicador el desnivel en las tasas de participación económica entre hombres y mujeres. La revisión de estos indicadores permitió la construcción de índices de déficit de *trabajo decente* para los trabajadores asalariados de la región y de la población nativa.<sup>3</sup>

### **III.b.- Jornada de trabajo decente**

En esta investigación utilizamos como indicador dentro de la faceta de empleo la jornada de trabajo inferior a las 35 horas semanales por razones económicas. Según definición de la CPS-2003, un trabajador es de tiempo parcial por razones económicas cuando durante la semana de referencia trabajó menos de 35 horas porque trabaja a destajo, porque se agotó el material, por reparación de la planta o equipos, porque empezaba o terminaba su contrato de trabajo durante esa semana o porque no había podido encontrar un empleo de tiempo completo. Un trabajador de tiempo parcial por razones no económicas es aquel que durante la semana de referencia trabajó menos de 35 horas por motivos como disputas en el trabajo, por mal estado del tiempo, por incapacidad, vacaciones, demandas del hogar, porque es estudiante, porque no deseaba trabajar tiempo completo o porque es trabajador de tiempo completo solamente durante las temporadas altas.

En 2003 en Estados Unidos el porcentaje de trabajadores de tiempo parcial por razones económicas fue de 3.3%. En el Cuadro 1 se puede observar que entre los grupos que estudiamos varía la cantidad de trabajadores de tiempo parcial por razones económicas, según lugar de procedencia. Los porcentajes más altos de trabajadores de tiempo parcial por razones económicas los presentan los centroamericanos (8.4%), mexicanos (8.2%) y suramericanos (7.8%), estos porcentajes son significativamente superiores al que presenta la población nativa blanca no-hispana y los cubanos (2.7%). Esto sugiere que el perfil de los trabajadores inmigrantes dado en parte por el lugar de origen tiene importante incidencia en el acceso a empleos de tiempo completo.

### **III.c.- Ingresos adecuados**

Como hemos mencionado, una de las características centrales del *trabajo decente* es que los trabajadores gocen de un empleo remunerador. En los países industrializados como los Estados Unidos se emplean dos índices para establecer si la remuneración es o no suficiente, un índice que hace referencia a la pobreza absoluta o a la población que vive con menos de 14.4 dólares estadounidenses al día y un índice relativo que es el porcentaje de trabajadores cuya remuneración es inferior a la mitad del salario mediano nacional (Ghai, 2003). Este último es empleado en este trabajo para medir la calidad de los ingresos de los trabajadores de la región en los Estados Unidos.

El ingreso por hora constituye uno de los indicadores que mejor refleja las diferencias en las condiciones laborales de los trabajadores. En 2003 la mediana del ingreso por hora de los trabajadores en los Estados Unidos fue de 14.42 dólares, de acuerdo al índice relativo, se consideran bajos los ingresos por hora de trabajo que sean inferiores a la mitad de este valor. El Cuadro 1 muestra los porcentajes de trabajadores en esta condición de acuerdo al lugar de origen. Llama poderosamente la atención el alto porcentaje de trabajadores con ingresos bajos, más aún cuando las

---

<sup>3</sup> Para la construcción de los índices de *trabajo decente* nos basamos en la metodología propuesta por Bescond, et al, (2003) y que explicitamos más adelante.

leyes laborales federales de los Estados Unidos prohibían que un trabajador percibiera ingresos inferiores a los 5.15 dólares por hora de trabajo en 2003 (U.S. Department of Labor, 2006), solamente en el estado de Kansas el salario mínimo legal estaba por debajo del salario mínimo federal (2.65 dólares) y no es un estado de concentración de la población inmigrante de la región.

Sin embargo, no se debe desconocer que los ingresos que perciben estos trabajadores en los Estados Unidos son muchas veces superiores a los que percibirían en sus respectivos países de origen por el mismo trabajo. Por ejemplo, en el caso mexicano la Comisión Nacional de Salarios Mínimos establecía en el año 2003 que los salarios mínimos por zona debían oscilar entre 40.3 y 43.65 pesos por jornada ordinaria diaria de trabajo, ingresos notablemente escasos para un trabajador con personas dependientes en México y claramente inferiores a los que percibía un trabajador en los Estados Unidos por jornada diaria de trabajo.<sup>4</sup>

En el Cuadro 1 se destacan principalmente los casos de México, Centroamérica y República Dominicana con 30.0%, 26.6% y 23.5% de los trabajadores en esta condición. El porcentaje de trabajadores mexicanos y centroamericanos con ingresos bajos es más de dos veces superior al porcentaje de trabajadores nativos blancos no-hispanos en esta condición. La población de origen jamaquino y haitiano y los afronorteamericanos presentan porcentajes iguales en esta categoría.

### **III.d.- Desempleo de la población joven**

Para calcular la tasa desempleo juvenil se tomó a todas las personas entre los 16 y los 24 años de edad que hacían parte de la población económicamente activa y que se encontraban desempleadas. Este es un indicador valioso que no sólo evidencia que en Estados Unidos el desempleo es también un fenómeno que afecta principalmente a la población joven, sino que deja claro que también entre la población joven prevalece el lugar de origen como un elemento importante de acceso al empleo.

Al observar las distribuciones según tasa de desempleo juvenil por lugar de origen se constata que los nativos blancos-no hispanos presentan una tasa que casi duplica la tasa de desempleo de la población en general (9.4 y 5.2 respectivamente). Llama la atención, que contrario a lo que hemos observado con los anteriores indicadores, los nativos blancos no-hispanos no presentan la mejor situación. Las tasas más bajas de desempleo juvenil las presentaron los procedentes de Jamaica y Haití y los suramericanos, mientras que los dominicanos tuvieron una tasa de desempleo juvenil igual a la de la población nativa blanca no-hispana. En el caso cubano se sobreentiende que su tasa de desempleo sea cero, dado que es una población que casi no cuenta con gente joven en el mercado de trabajo.

Las tasas más altas de desempleo juvenil las presentaron los afronorteamericanos (20.5%), seguidos de los mexicanos (12.2%). Estos aspectos son relevantes si se considera que en primer lugar se trata de población que por su situación de nativa se esperaba que sus condiciones en el mercado de trabajo fueran mejores, dadas las mayores posibilidades -en comparación con la población inmigrante- de ejercer sus derechos ciudadanos. El caso mexicano es llamativo si se tiene presente que se trata de una inmigración con un predominio de personas jóvenes que ingresan a los Estados Unidos básicamente por razones laborales y entre los

---

<sup>4</sup> La zonificación del ingreso es realizada por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos en México. (Véase, Estudio 1072, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, 2005).

inmigrantes constituyen no sólo el grupo más numeroso, sino el mayor grupo de población joven que desea trabajar.

Las diferencias en las tasas de desempleo juvenil no solamente refuerzan la idea de que el acceso de la población al empleo en dicho país depende en buena medida del lugar de origen de los trabajadores, sino que a la vez permiten pensar que la noción de raza también podría jugar un papel crucial en acceso al trabajo, especialmente de la población joven. Distintos autores han señalado que las dificultades de la población afronorteamericana para acceder al empleo, además de la exclusión social de que son objeto (Castells, 1998), en muchos casos se deben a las débiles estructuras familiares y a las escasas redes sociales que sirvan de apoyo a su inserción. Pues como señala Granovetter (1974) (citado por Portes, 1998) en el caso de los jóvenes, el empleo llega a estos a través de los padres y otros adultos de su comunidad inmediata y debido a que entre la población afronorteamericana muy pocos adultos cuentan con posiciones influyentes es más difícil que se promueva a los jóvenes hacia el empleo y contando únicamente con sus propios recursos, los jóvenes afronorteamericanos pocas veces pueden competir por buenos empleos (Portes, 1998).

### **III.e.- Cobertura médica pagada a través del empleo y plan de pensiones y retiro**

Otros indicadores relevantes en el estudio de las condiciones laborales dentro de la faceta de seguridad social son la cobertura médica de los trabajadores pagada por el empleador y el contar con un plan de pensiones y retiro pagado también a través del empleador. Estos indicadores nos ayudan a medir el grado de protección de los trabajadores en el empleo. Con relación a la cobertura médica a través del empleo, la información en el Cuadro 1 muestra que los nativos blancos no-hispanos son el grupo con el porcentaje más bajo de trabajadores que no cuentan con un seguro médico pagado por el empleador (38.9%), seguido de los afronorteamericanos (41.2%). Los mexicanos y centroamericanos son los grupos con los mayores porcentajes de trabajadores sin cobertura médica a través del empleo (66.1% y 62.6% respectivamente), incluso, los promedios son superiores al conjunto de trabajadores de la región en esta categoría (61.4%).

En relación a la participación de los trabajadores en un plan de pensiones y retiro, como se puede observar en el Cuadro 1 se tiene que en general son muy altos los porcentajes de trabajadores que no cuentan con un plan de pensiones y retiro. Los nativos blancos no-hispanos son el grupo mejor posicionado en esta categoría seguidos de los afronorteamericanos (48.2% y 53.6% respectivamente). Mientras que entre los inmigrantes de la región los porcentajes de trabajadores sin un plan de pensiones a través del empleo son sorprendentemente altos, especialmente en el caso de los mexicanos y los centroamericanos donde los valores ascienden a 81.2% y 80.4% respectivamente.

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

### **III.f.- Desnivel entre las tasas de participación económica de hombres y mujeres**

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

En el Cuadro 1 se puede apreciar el desnivel en las tasas de participación de hombres y mujeres según el país de origen de la población. Es importante destacar que entre la población afronorteamericana se presentó un desnivel (3.0 puntos) muy por debajo del desnivel observado entre los nativos blancos no-hispanos (12.5 puntos) y de los demás trabajadores. Este bajo valor se debe más que a una alta participación de las mujeres afronorteamericanas en la fuerza de trabajo, a la baja participación de los hombres del mismo grupo en el mercado laboral, éstos y los cubanos presentan tasas de actividad económica significativamente inferiores a las que presentan el resto de trabajadores que aquí estudiamos. Este es un aspecto que se debe tener presente al momento de interpretar los índices de *trabajo decente*.

El desnivel más alto entre las tasas de participación económica de hombres y mujeres, como era de esperarse, se presentó entre los procedentes de México (36.7 puntos), debido a la baja participación económica de las mujeres. Le siguen los suramericanos (26.8 puntos) y centroamericanos (26.1 puntos), esto quiere decir que hay muchos más hombres que mujeres mexicanos, suramericanos y centroamericanos trabajando o buscando trabajo en los Estados Unidos. Si se comparan estos valores con los obtenidos entre los demás países de origen, se tiene que los porcentajes de mujeres, con respecto a los hombres, de origen mexicano, suramericano y centroamericano que trabajan o están buscando trabajo son menores en estos tres grupos que entre el resto de trabajadores que se incluyen en este análisis. Esto conduciría a una reflexión preliminar en la que podemos plantear que aunque la participación de las mujeres inmigrantes es mayor a la de las mujeres en sus respectivos países de origen, entre los inmigrantes también se cumple que las oportunidades de ingresar al mercado de trabajo son más limitadas para las mujeres que para los hombres y que su participación en el mismo se ve matizada por el país de origen de los trabajadores.

### **III.g.- Índices de déficit de *trabajo decente***

En el Cuadro 1 se presentan los índices de *trabajo decente* para el conjunto de trabajadores en los Estados Unidos. El índice incluye los indicadores arriba descritos: porcentaje de trabajadores con jornada laboral de tiempo parcial, porcentaje de trabajadores con ingresos bajos, tasa de desempleo juvenil, porcentaje de trabajadores sin cobertura médica pagada a través del empleo, porcentaje de trabajadores que están incluidos en un plan de pensiones a través de su empleo y el desnivel entre las tasas de participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

Siguiendo una metodología bastante sencilla desarrolla por Bescond, et al, (2003) en su trabajo *Siete indicadores para medir el trabajo decente, comparación internacional*, se construyeron índices de déficit de *trabajo decente* con los cuales

buscamos mostrar que el acceder a un tipo *trabajo decente* en los Estados Unidos está estrechamente vinculado con el colectivo social al que se pertenezca, es decir, la información descriptiva que presentamos a continuación nos permite pensar en la existencia de una vinculación estrecha entre país de origen, sexo, escolaridad y estatus migratorio de los trabajadores con el *trabajo decente*.

La metodología empleada consiste en sumar de forma aritmética los indicadores seleccionados, una vez eliminados los dos valores extremos, de esta forma se obtiene un valor medio de los indicadores. En otras palabras, si tomamos como ejemplo el caso de los nativos blancos no-hispanos, tenemos un índice de *trabajo decente* de 18.3%, este valor se obtuvo a partir de los seis indicadores que hemos mencionado, eliminamos los valores extremos (2.7 y 48.2) y con los valores restantes calculamos una media porcentual que se denomina recortada. El valor obtenido representa una media porcentual del número de personas que tienen déficit de *trabajo decente* -promediado sobre las categorías que son objetivo de los indicadores de *trabajo decente* seleccionados- (Bescond, et al, 2003).

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

La información en Cuadro 1 indica que los nativos blancos no-hispanos presentan la mejor situación en términos de déficit *trabajo decente* con una puntuación de 18.3%, seguidos de los afronorteamericanos con 20.9%, los jamaicanos y haitianos con 21.0% y los cubanos con 22.7%. La peor situación es para los mexicanos que tuvieron un déficit de *trabajo decente* de 36.3%, lo que quiere decir que en promedio -basándonos en los seis indicadores descritos antes-, casi 4 de cada 10 trabajadores hombres y mujeres de origen mexicano en Estados Unidos tiene déficit de *trabajo decente*. Luego en su orden se ubican los centroamericanos con un puntaje de 31.6%, los suramericanos con 28.1%, los dominicanos que obtuvieron una puntuación de 25.7% y los procedentes de otros países de la región con 25.6%. Como se puede observar más de la cuarta parte de la población inmigrante en la fuerza laboral tiene déficit de *trabajo decente*.

Estos resultados -con pequeñas excepciones- confirman la tendencia descrita en los antecedentes de la inserción y condiciones de trabajo de los inmigrantes la región en Estados Unidos. El caso de los suramericanos es ciertamente paradójico, pues se trata de un grupo con un nivel de escolaridad relativamente alto o por lo menos similar al de la población afronorteamericana y cubana y con formas de inserción laboral similares de las de estos grupos; sin embargo, su puntuación en materia de *trabajo decente* lo ubica muy por debajo de estos grupos. Esto nos llevó a realizar un análisis crítico de los componentes de esta medida, dado que indicadores como el desnivel en las tasas de participación que contienen cierto grado de ambigüedad pueden distorsionar los resultados definitivos del índice, dado que no se encamina en la misma dirección que los demás indicadores.

**Cuadro 1, Índice de trabajo decente según país de origen de los trabajadores, Estados Unidos, 2003**

Indicadores de trabajo decente							
Lugar de origen	Jornada de trabajo de tiempo parcial	Ingresos bajos	Tasa de desempleo juvenil	Sin cobertura medica a través del empleo	Sin plan de pensiones	Desnivel entre las tasas de participación por sexo	Media recortada índice déficit de trabajo decente %
EE.UU. Nativos blancos no-hispanos	2.7	12.5	9.4	38.9	48.2	12.5	<b>18.3</b>
EE.UU. Nativos Afronorteamericanos	3.9	17.9	20.5	41.2	53.6	3.0	<b>20.9</b>
Mexicanos	8.2	30.0	12.2	66.1	81.2	36.7	<b>36.3</b>
Cubanos	2.7	22.3	0	49.8	68.0	16.0	<b>22.7</b>
Dominicanos	7.0	23.5	9.4	59.4	74.6	10.4	<b>25.7</b>
Jamaiquinos y haitianos	4.2	17.8	6.6	50.1	63.7	9.5	<b>21.0</b>
Centroamericanos	8.4	26.6	11.1	62.6	80.4	26.1	<b>31.6</b>
Suramericanos	7.8	20.5	6.7	57.4	73.2	26.8	<b>28.1</b>
Otros de la región	5.1	18.6	11.8	51.9	67.2	18.6	<b>25.6</b>

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Con el propósito de observar diferencias por sexo en las condiciones laborales, con los mismos indicadores -excepto el desnivel entre las tasas de participación masculinas y femeninas- se construyeron índices de *trabajo de decente* para hombres y mujeres por separado y se obtuvo que la tendencia general se mantiene en ambos grupos, es decir, los nativos blancos no-hispanos presentan la mejor situación en materia de *trabajo decente*, tanto el caso de los hombres como en el de las mujeres. El dato más relevante en este análisis son las diferencias entre los índices de déficit de *trabajo de decente* de hombres y mujeres, en todos los casos, los valores de los índices de déficit *trabajo decente* de las mujeres son superiores a los de sus homólogos hombres. Con lo que se confirma que el *trabajo decente* no solamente guarda una relación estrecha con el país de origen de los trabajadores, sino que está íntimamente ligado a su condición de hombre o mujer.

**Cuadro 2, Índice déficit de *trabajo decente*, según sexo y país de origen, Estados Unidos, 2003**

<b>Índices de trabajo decente</b>		
<b>Lugar de origen</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
EE.UU. Nativos blancos no-hispanos	17.5	23.3
EE.UU. Nativos Afronorteamericanos	26.1	26.9
Mexicanos	34.7	39.3
Cubanos	23.1	27.0
Dominicanos	28.6	33.0
Jamaiquinos y haitianos	24.2	26.2
Centroamericanos	31.1	38.0
Suramericanos	26.6	32.0
Otros de la región	28.3	25.8

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Tratando de refinar más la interpretación de estos resultados y teniendo en cuenta la importancia del capital humano de los trabajadores en su inserción y condiciones laborales, construimos índices de déficit de *trabajo decente* sólo para la población que cuenta con estudios medios -población con estudios iguales al nivel de preparatoria- o altos -población con estudios superiores al nivel de preparatoria-. -Ver Cuadro 3-. Sorpresivamente a iguales niveles de escolaridad las diferencias entre la población nativa blanca no-hispana, la población afronorteamericana y los inmigrantes de la región se mantienen con sutiles diferencias. Los mexicanos siguen siendo el grupo en el último lugar en términos de *trabajo decente*, seguidos de los dominicanos y los suramericanos. Llama poderosamente la atención que la diferencia entre los nativos blancos no-hispanos y afronorteamericanos sigue siendo marcadamente alta.

Si se comparan los valores de los índices de *trabajo decente* de la población con escolaridad media o alta y con los valores de los índices de *trabajo decente* de la población en general -en ambos se incluyó el indicador de desnivel-, se constatan ciertas diferencias, evidentemente la población con mayor escolaridad se encuentra mejor en términos de *trabajo decente*, pero las diferencias por lugar de origen se sostienen. Esto nos sugiere que para analizar la manera como operan los mercados de trabajo en los Estados Unidos y entender las formas de inserción laboral y las distintas condiciones de trabajo entre la población activa, es necesario incorporar otra serie de explicaciones que están por fuera del alcance de teorías como la del capital humano.

**Cuadro 3, Índices de déficit de trabajo decente de trabajadores con escolaridad media o alta, según país de origen, Estados Unidos, 2003**

Índices de trabajo decente	
Lugar de origen	Media recortada índice de trabajo decente (sin el indicador de desnivel)
EE.UU. Nativos blancos no-hispanos	18.4
EE.UU. Nativos Afronorteamericanos	24.0
Mexicanos	31.0
Cubanos	22.6
Dominicanos	29.1
Jamaiquinos y haitianos	22.8
Centroamericanos	24.8
Suramericanos	28.6
Otros de la región	24.5

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003

Uno de los aspectos ampliamente discutidos por los culturalistas en torno la inserción laboral de los inmigrantes es la necesidad de que se asimilen para obtener una mejor posición en el mercado de trabajo. Desde el punto de vista de algunos autores (Rubio, 2003), una de las formas de integrar a los inmigrantes a las sociedades receptoras es a través de la ciudadanía, dado que a través de ella se facilita el proceso de integración social y económica de los inmigrantes a la sociedad receptora. Por tanto, se espera que aquellas personas que se hacen ciudadanos de los Estados Unidos revelen una mejor situación en términos de inserción y condiciones labores.

Entre los inmigrantes empleados y asalariados en los Estados Unidos (9 millones 868 mil 883 personas), aproximadamente el 28.4% son personas que obtuvieron la ciudadanía a través de la naturalización y el porcentaje restante no son ciudadanos de los Estados Unidos. Con el fin de establecer si existen diferencias en las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes, según estatus migratorio, construimos índices de *trabajo decente* para la población ciudadana y la los que no lo son. Como se puede observar en el Cuadro 3.10 los índices de *trabajo decente* revelan diferencias abismales entre la población con ciudadanía y la población que no es ciudadana estadounidense. Los índices de *trabajo decente* de estos últimos son significativamente superiores a los de la población con ciudadanía.

Entre la población con ciudadanía se mantiene la tendencia observada entre los trabajadores en general, con pequeñas diferencias, los mexicanos obtienen la peor puntuación y en este caso seguidos de los dominicanos y centroamericanos. Si se comparan los valores de estos índices con los de la población nativa, se constata que aún siendo ciudadanos, los porcentajes de trabajadores con déficit de *trabajo decente* entre la población no nacida en los Estados Unidos es significativamente superior a los porcentajes de población nativa en esta situación. Por otro lado, entre los

trabajadores sin ciudadanía, los mexicanos y centroamericanos ocupan los últimos lugares en términos de *trabajo decente*.<sup>5</sup>

**Cuadro 4, Índice de trabajo decente, según estatus migratorio, Estados Unidos, 2003**

Lugar de origen	Índices de trabajo decente	
	Ciudadanos	No-ciudadanos
México	33.2	52.6
Cuba	26.7	46.4
República Dominicana	34.3	46.5
Jamaica y Haití	26.6	40.2
Centroamérica	31.4	48.4
Suramérica	28.7	45.5
Otros de la region	26.0	43.0

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Con esto se tiene que la inserción laboral de los inmigrantes y las condiciones de trabajo deben ser explicadas a la luz de marcos teóricos que complementen el análisis y que nos ayuden a entender parte de las diferencias en las condiciones laborales de los trabajadores que no son explicadas completamente por la reestructuración económica, el capital humano y la asimilación de los inmigrantes en los Estados Unidos.

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

#### **IV.- Reflexiones finales**

En esta ponencia analizamos las condiciones de trabajo de los inmigrantes de América Latina y el Caribe en comparación con la población nativa en Estados Unidos. En el primer apartado presentamos unos breves antecedentes de la inserción laboral de los inmigrantes de América Latina y el Caribe y encontramos que la mayor parte de la bibliografía revisada enfatiza en la idea de que existe una polarización de la fuerza de trabajo inmigrante en el mercado de trabajo de Estados Unidos producto de los procesos de reestructuración económica ocurridos a partir de los años setenta en dicho país. En el segundo apartado empleando información de la Encuesta Continua de

<sup>5</sup> Estos índices deben ser leídos cuidadosamente, pues al aplicar la prueba  $ch^2$ , se obtuvo que las diferencias de proporciones en el indicador “jornada de tiempo parcial” no resultaron estadísticamente significativas para algunos grupos.

Población -CPS, 2003- presentamos las características generales de la población en la fuerza laboral.

En el apartado tres analizamos las condiciones laborales de los inmigrantes de la región en comparación con la población nativa en Estados Unidos desde la categoría de *trabajo decente*, lo definimos conceptualmente y construimos índices de déficit *trabajo decente* -a partir de algunos indicadores propuestos- según el país de origen de los trabajadores, el sexo, la escolaridad y entre los inmigrantes según estatus migratorio. Dichos índices nos dieron una noción del promedio de personas que tienen déficit de *trabajo decente* en los Estados Unidos de acuerdo a cada uno de los aspectos mencionados.

Los resultados de los índices generales de *trabajo decente* señalan que los trabajadores nativos blancos no-hispanos son los que se encuentran en mejores condiciones laborales, seguidos de los afronorteamericanos y los cubanos. Mientras que los mexicanos y los centroamericanos se ubicaron en los últimos lugares en términos de *trabajo decente*. Con lo que se tiene que la población inmigrante presenta mayor déficit de *trabajo decente* en comparación con los nativos blancos no-hispanos, pero entre los inmigrantes las peores condiciones laborales están presentes entre la población de origen mexicano y los centroamericanos. Al comparar las condiciones laborales de hombres y mujeres se constató que los hombres nativos blancos no-hispanos tienen destacadamente mejores condiciones laborales en el mercado de trabajo en relación con los demás trabajadores. Se señaló también que todos los hombres en general se encuentran en mejores condiciones laborales que las mujeres, aunque las proporciones de mujeres en la fuerza laboral con niveles de escolaridad superiores a la preparatoria son superiores a los de los hombres en todos los casos.

Se construyeron índices de déficit *trabajo decente* solamente para la población con nivel de estudios iguales o superiores a la preparatoria y se obtuvo que grosso modo, aún a iguales niveles de escolaridad hay diferencias en las condiciones laborales de los trabajadores en los Estados Unidos. Los nativos blancos no-hispanos presentaron el mejor índice de *trabajo decente*, seguidos de los cubanos y los Jamaicanos y haitianos, mientras que los mexicanos se ubicaron en el último lugar, seguidos de los dominicanos y los suramericanos. Con lo que podemos hipotetizar que para que exista igualdad de condiciones entre los trabajadores en el mercado de trabajo estadounidense no es suficiente con que los trabajadores tengan igual capital humano.

Tratando de establecer el peso que tiene obtener la ciudadanía estadounidense en las condiciones de trabajo de los inmigrantes, construimos un índice de *trabajo decente* distinguiendo entre los trabajadores con ciudadanía y lo que no son ciudadanos estadounidenses. Advertimos que este índice debe ser interpretado cautelosamente, dado que las diferencias de proporciones en el indicador de tiempo parcial no resultaron estadísticamente significativas, debido a que en algunos grupos de inmigrantes se contaba con pocos casos. Pero se puede hablar con más precisión de los casos mexicano y centroamericano donde se obtuvieron muestras representativas y efectivamente comprobamos que entre los inmigrantes, el ser ciudadano de los Estados Unidos impacta positivamente en las condiciones de los trabajadores. Los trabajadores con ciudadanía revelan mejores índices de *trabajo decente*. Sin embargo, si se comparan los valores de los índices mexicano y centroamericanos ciudadanos con los valores de los índices de *trabajo decente* de los nativos blancos no-hispanos, las diferencias entre esos siguen siendo abismales. Estos inmigrantes aun siendo ciudadanos estadounidenses tienen una situación desventajosa en el mercado en comparación con la población nativa blanca no-hispana.

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

Otros enfoques teóricos como el del capital humano que han explicado tradicionalmente las diferencias en la inserción laboral y la remuneración de los trabajadores inmigrantes, no son del todo convenientes para fines de este análisis, dado que pudimos observar que a iguales niveles de escolaridad siguen existiendo diferencias muy marcadas entre la población nativa blanca-no hispana, los inmigrantes y los afronorteamericanos que ponen a los primeros en una condición privilegiada en términos de *trabajo decente* en relación con los demás grupos.

También el hecho de que los inmigrantes se hagan ciudadanos de los Estados Unidos los ubica en una mejor posición en el mercado frente a sus homólogos no naturalizados, pero se siguen manteniendo en situación de desventaja en relación con la población nativa blanca no-hispana. Esto únicamente invita a tratar de establecer cuáles son las causas que subyacen a la persistencia de estas diferencias.

El segundo resultado al que llegamos es que en Estados Unidos las mujeres inmigrantes se encuentran en seria desventaja en el mercado de trabajo no sólo en relación con hombres y mujeres blancos no-hispanos, sino en relación con los hombres inmigrantes de su mismo origen. Esto sólo nos remite a preguntarnos nuevamente cuál es la raíz de estas diferencias. Observamos que entre las inmigrantes en el mercado de trabajo en términos relativos hay más mujeres que hombres con escolaridad alta, por lo que no podemos apelar a la teoría del capital humano para explicar estas diferencias. Pero además de pensar en otros enfoques teóricos para el análisis de las diferencias en las condiciones laborales de los trabajadores, es necesario dejar claro que entender la complejidad de una problemática fuertemente perneada por el género implica también el empleo de métodos estadísticos apropiados que permitan dar cuenta de dicha realidad.

Finalmente, También dejamos claro que el análisis descriptivo realizado en este trabajo no intenta descalificar las teorías que han explicado la inserción y condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en los Estados Unidos, sino que invitan a realizar un trabajo más detallado y de carácter explicativo que enriquezca el conocimiento que hasta ahora se ha generado sobre el tema.

## BIBLIOGRAFÍA

- Anker, Richard, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran y Joseph Ritter (2003), “La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos”, *Revista Internacional del Trabajo*, No. 2, Vol. 122, pp. 161-195.
- Barreto, Hugo (2001), “Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y participación de los trabajadores en la empresa”, *Boletín técnico interamericano de formación profesional/Boletín Cinterfor/OIT*, No. 151.
- Bescond, David, Anne Châtaignier y Farhad Mehran (2003) “Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional”, *Revista Internacional del Trabajo*, No. 2, Vol. 122, pp. 197-231.
- Caicedo, Maritza (2004), Inserción ocupacional y condiciones laborales de os inmigrantes latinoamericanos y caribeños en los Estados Unidos, Tesis de maestría en demografía, Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte, pp. 191.
- Castells Manuel (1999), *La era de la información, economía, sociedad y cultura*, México: Siglo XXI, pp. 590.
- (1998), *La era de la información, economía, sociedad y cultura*, México: Siglo XXI, pp. 669.
- Current Population Survey (2003), Annual Social and Economic (ASEC) Supplement.
- Current Population Survey (2003), Base de datos.
- García, Brígida (2006), *La situación laboral actual: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes*, Documento de trabajo, El Colegio de México.
- Ghai, Dharam (2003), “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, *Revista Internacional del Trabajo*, No. 2, Vol. 122, pp. 125-160.
- INEGI, Comisión Nacional de Salarios mínimos, Estudio 1072, [www.conasami.gob.mx](http://www.conasami.gob.mx)  
Fecha de consulta: 11 de junio de 2006.
- Martin, Philip (2001), “Cambios económicos y tecnológicos y mercados de trabajo en los países de destino y origen”, Ponencia presentada al Simposio sobre migración internacional en las Américas, CEPAL, CELADE, OIM, BID, FNUAP.
- OIT (2001), *Formación para el trabajo decente*, Montevideo: Cinterfor/OIT, pp. 115.  
(ILO, 2002).
- Pellegrino, Adela (2003), *La migración internacional en América Latina y el Caribe: tendencias perfiles de los migrantes*, Santiago de Chile: CELADE.

Portes, Alejandro (1998), “Capital social: sus orígenes y aplicaciones en la sociología moderna”, en Jorge Carpio e Irene Novacovsky (compiladores), *El desafío del Estado ante los Nuevos Problemas Sociales*, México: Fondo de Cultura Económica, pp. 243-266.

Rubio, José, 2003, “Pluralismo, multiculturalismo y ciudadanía compleja” Pablo Badillo O Farrell, (coord.) *Pluralismo, tolerancia, multiculturalismo, reflexiones para un mundo plural*, Madrid: Akal, S.A., pp 173-194.

Sassen Saskia (1993), *La movilidad del trabajo y del capital. Un estudio sobre la corriente internacional de la inversión internacional y del trabajo*, Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, pp. 302.

Sen, Amartya (2000), “Trabajo y derechos”, *Revista Internacional del Trabajo*, No. 2, Vol. 119, pp. 129-139.

Stalker, Peter (2000) *Workers without frontier: the impact of globalization on international migration*. Geneva: L. Rienner, ILO, Boulder, pp. 163.

United Status Deparment of Labor (2006). Employment Situation Summary  
<http://www.dol.gov/esa/minwage/q-a.htm>