

Distribución de la mano de obra femenina en México, Estados Unidos y Canadá

Elena Osorio Martínez* & Carlos García Villanueva**

Resumen.

En este artículo se muestran las diferencias que existen entre los tres países firmantes del Tratado de Libre Comercio para América del Norte (TLCAN), actualmente Tratado entre México Estados Unidos y Canadá (T-MEC), en lo que se refiere a la ocupación y características de la mano de obra femenina. Dicho tratado fue precedido por un acuerdo en materia laboral cuyos objetivos eran mejorar las condiciones de trabajo y promover los principios laborales. En este artículo se demuestra que en lo que respecta a la ocupación de la mano de obra femenina esos objetivos no se han cumplido.

Palabras clave.

Precariedad laboral, Distribución mano de obra femenina, Tratado de Libre Comercio para América del Norte (TLCAN), Mercados laborales

Abstract.

This article shows the differences that exist between the three signatory countries of the trade agreement for North America for the occupation and characteristics of the female workforce. Agreement preceded by another one on labor matters whose objectives were to improve working conditions and promote labor principles. This article shows that about the occupation of female labor these objectives have not been met.

Keywords.

Job insecurity, distribution of female labor, North American Free Trade Agreement (NAFTA), labor markets

Introducción

El trabajo femenino es una conceptualización crucial para el entendimiento de la mecánica económica en la actualidad. Desde la concepción de Perkins (2008), el trabajo femenino se estructuró con concepciones como la división sexual del trabajo de Durkheim y evolucionó también retomando la teoría spenceriana. Con el paso de los años, dicha división se consolidó a través de instituciones civiles que reafirmaron estos roles en el imaginario colectivo provocando que el papel

* Doctora en Ciencias Sociales. Investigadora por México, Dirección Adjunta de Desarrollo Científico, CONACyT, adscrita a la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres CONAVIM, Secretaría de Gobernación. E-mail: osorioelenamtz@gmail.com

** Profesor-Investigador en el Departamento de Relaciones sociales, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco.



de la mujer se menospreciara en el campo laboral. Varios fueron los factores que contribuyeron a que se le relegara de las actividades propias de los hombres, confinándolas no sólo en ciertas actividades más relacionadas con el cuidado, la limpieza y los servicios en general, dando como resultado la feminización en ciertas áreas laborales que se caracterizan por las condiciones de precariedad en las que se llevan a cabo.

En este sentido, las mujeres se han considerado como un grupo subalterno por mucho tiempo; sin embargo, muchas veces se suele idealizar y generalizar a este grupo ya que se considera que todas las mujeres sufren desigualdad y discriminación únicamente por su género. No obstante, como lo explica Chakravorty (2003), la subalternidad no es ontológica, sino más bien fenomenológica. Se denominan subalternos a los sectores marginados y desprotegidos que son acallados por las clases dominantes en la sociedad, de modo que la clase y la raza juegan un papel importante y nos ayudan a entender que incluso dentro de los grupos considerados subalternos hay subalternos, por ello es importante conocer las diferentes formas en las que funcionan las distintas sociedades. Para el caso de las mujeres en el mercado laboral debemos tener en cuenta que, a pesar de que son un grupo vulnerable y propenso a sufrir discriminación y desigualdad en todas las sociedades, éstas se presentarían en diferentes niveles y tipos dependiendo no solo del país en el que se encuentren viviendo sino también de sus características geográficas.

Por ejemplo, Maubrigades (2020), argumenta que existe una alta demanda de mujeres en el mercado laboral de los servicios, específicamente en los sectores sociales, personales y, en gran medida, domésticos. Por su parte, Arias (2016) expone que una de las razones por las que se ha generado y generalizado la obligatoriedad del trabajo femenino es la precarización del empleo masculino, pues al

enfrentarse éste a la constante caída del salario real, ha habido un incremento en la tasa de participación laboral femenina, sobre todo a finales del siglo XX. Es importante subrayar que ambos autores comparten la idea de que los empleos son condicionados por los roles de género tradicionales y que, por ello, el trabajo de la mujer no recibe un valor simbólico ni económico equivalente al trabajo masculino.

La manera en que esta percepción social modela la distribución de la ocupación de la mano de obra femenina ha sido estudiada, por ejemplo, por Gámez y Ángeles (2005) quienes encuentran que en el mercado laboral estadounidense las mujeres se concentran en los sectores de manufactura, comercio y servicios, áreas consideradas como delicadas o de mayor cuidado, debido a que se cree que necesitan contar con habilidades femeninas desarrolladas en el hogar. En este mismo sentido, mencionan que respecto al salario las mujeres estadounidenses en la década de los noventa percibían el equivalente a 69% del ingreso de los varones. Por otra parte, es importante mencionar que, si bien, la proporción de trabajadoras profesionales y técnicas es baja en comparación con los varones (entre 50% y 60%), es mayor que la proporción que se da en Centro América.

Ahora bien, es en el trabajo doméstico donde se presenta con mayor notoriedad la desigualdad de género, Gordon (2021) menciona que al ser una actividad no remunerada limita la participación de la fuerza laboral y las capacidades de las mujeres. Esto se ve en mayor medida cuando la población se encuentra en situaciones de vulnerabilidad, prueba de ello fue la contingencia provocada por el COVID-19, pues está desencadenó una crisis política, económica y social que acentuó las desigualdades de género en el trabajo educativo, de cuidado de adultos mayores o de personas que enfermaron por el virus.



Cuando hablamos de mano de obra femenina es indispensable tomar en cuenta la división del trabajo que se da en las tareas domésticas, pues como afirma Rodríguez (2018) esto impacta en el modelo estructural de la economía moderna y el papel que desempeña la mujer en dichas actividades. Rodríguez aborda la conceptualización de dedicarse a los cuidados del hogar y como estas acciones que, al no ser productoras de capital, quedan fuera de cualquier termino que las considere trabajo, es decir, por un lado, es necesario cubrir este ámbito para el correcto funcionamiento de la sociedad capitalista, pero al no generar ingresos per se, no se le reconoce como trabajo y por ende no adquiere los beneficios que laborar implica.

En este contexto las mujeres y niñas fueron subestimadas, a pesar de realizar el 75% del trabajo de cuidado a nivel mundial, el cual no fue remunerado. Ahora bien, tomar en cuenta las labores de cuidado y del hogar a nivel mundial no sólo está relacionado con el hecho de que se trate de labores no remuneradas, sino que la responsabilidad de estas tareas deja un estrecho margen de acción para cuando las mujeres se insertan al mercado laboral. De hecho, este margen de acción está asociado a cierta flexibilidad laboral en los sectores de empleo a los que tienen acceso las mujeres, sin embargo, el que algunos trabajos ofrezcan horarios flexibles, talleres en casa o teletrabajo se traduce en situaciones de explotación, desigualdad y subalternidad (Tello y Vargas, 2020).

Por su parte, Bensusán (2003) señala que en los países desarrollados muchas veces hay un mayor control sobre estos temas, ya que las reformas de trabajo contemplan los derechos en relación con el mercado, así las políticas y las instituciones buscan un equilibrio entre flexibilidad y protección que dan como resultado la “flexiguridad”. Los casos de los países desarrollados muestran los resultados de la adecuada adopción de reformas integradoras e

innovadoras, mientras que, en Latinoamérica se inscriben en una actitud conservadora que además de privilegiar a las empresas, disminuyen los salarios y restringen los derechos de los trabajadores, haciendo que se agudice la precariedad y la marginación.

Ahora bien, cuando estamos hablando de flexibilidad laboral, el tema adquiere complejidad por la forma o el tipo de flexibilidad de la que estamos hablando. Rial (2015), por su parte, distingue cuatro modelos: i) la flexibilidad contractual (los autónomos), ii) la flexibilidad espacial (el teletrabajo), iii) la temporal (los empleos temporales); y, iv) la total (los empleos informales). Y a estos tipos de flexibilidad se le suman las formas de subempleo y trabajo a tiempo parcial. En este sentido, hay que decir que son varios los tipos de flexibilidad en que los empleados no gozan de derechos como los incentivos, vacaciones, primas vacacionales o dominicales, utilidades, etc. De hecho, no hay condiciones para que los sindicatos puedan funcionar correctamente, es decir, procurando y protegiendo los derechos del trabajador como los seguros de salud, de desempleo, o de vida. En resumen, es en los trabajos con cierta flexibilidad, donde en mayor medida tiene lugar la explotación, desigualdad y precarización laboral. (De la Garza, 1993)

Las mujeres también se emplean en el sector agrícola dada la migración interna o externa, dichos empleos también son temporales y precarios, algunos estudios muestran como a partir de diferentes estrategias migratorias las mujeres tratan de alargar el tiempo de percepción de salario. Aunado a eso, este tipo de trabajos en la agricultura de exportación enfrentan a las mujeres a cambios identitarios causados por los procesos de modernización y globalización que se han dado en Latinoamérica bajo el neoliberalismo (Valdés, 2015).

Autores de diferentes países que han abordado estos temas coinciden en que las condiciones



laborales y retos ante los que se enfrentan las mujeres no son los mismos, o no del todo, especialmente las que habitan en países desarrollados y las que residen en países en vías de desarrollo. Para Bayres (2015), un ejemplo de esto, es la forma en la que se lleva a cabo la triple jornada que incluye el trabajo doméstico, trabajo remunerado y la crianza o el cuidado. La Encuesta Nacional de Cuidado Infantil de Canadá, muestra que el alto costo de los servicios de cuidado infantil influye en la tasa de participación femenina de las mujeres casadas en el mercado laboral. Esto se debe a que a pesar de que existen políticas que proveen servicios de cuidado infantil al no ser de calidad las mujeres casadas prefieren hacerlo por cuenta propia.

Por el contrario, se expone que, en América Latina debido al escaso acceso de datos que se tiene sobre el tema, es difícil realizar estudios correctos sobre el monitoreo de la calidad de los servicios de cuidado infantil, aunado a esto las madres -especialmente las solteras-, que recurren a estos servicios en países de América Latina y el Caribe, lo hacen a pesar de saber que muchas veces no son de buena calidad, pero lamentablemente no tienen otra opción. Esto, lleva al supuesto de que en el caso de América Latina los servicios de cuidado infantil sólo son accesibles para el sector que pueda costearlo (Bayres, 2015).

Como consecuencia de esto, la ONU (2019) evalúa los aspectos y alcances en los que se ha modificado la vida familiar, menciona que las familias contribuyen al empoderamiento de las mujeres y las niñas, pero también son un espacio donde con frecuencia se vulneran sus garantías individuales. Así mismo subraya la importancia de los sistemas de apoyo social, la seguridad que garantiza el estado y las normas sociales progresistas que afianzan su protección en el ámbito público y privado. Para lograrlo se propone seguir las recomendaciones internacionales sobre derechos

humanos; se pretende identificar a los actores principales, crear alianzas y modificar las leyes buscando la igualdad dentro y fuera de la familia. Claro, dichas recomendaciones son difíciles de cumplir sobre todo en los países en vías de desarrollo en los que, además de modificar las leyes, se debe asignar un presupuesto gubernamental específico en estos rubros.

Ya que la inserción en el ámbito público de la mujer tiene una estrecha relación con que su incorporación en el sector laboral hay autores que comparten la idea de que el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y su posterior renovación como Tratado de México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) era una gran oportunidad para trabajar en los problemas laborales en materia de género. Por ejemplo, Flores (2020) muestra la notable desigualdad en el mercado laboral entre hombres y mujeres, específicamente se enfoca en el impacto de los tratados. Menciona que, si bien la fuerza de trabajo femenina ha aumentado, la participación económica de las mujeres aún es inferior a la de los hombres. La autora rescata datos de INMUJERES del año 2019 donde se indica que, debido a las condiciones de las mujeres y su papel en el hogar en México, un gran número de ellas se ven orilladas a desarrollarse en el sector informal de la economía, aunado a esto se manifiesta la necesidad de revisar capítulo 23 del renovado T-MEC ya que, podría ayudar a fortalecer los términos de empleo enfocados a las condiciones de trabajo de las mujeres en los tres países involucrados.

Lo anterior se debe a que, si bien en sus inicios el TLCAN se veía como una alternativa para abrir y aumentar oportunidades laborales, con el paso del tiempo se han consolidado las situaciones de disparidad en las que se encuentran los trabajadores de los países involucrados, se han podido encontrar evidencias que demuestran situaciones desfavorables existentes en mayor medida para los



trabajadores pertenecientes a un país en especial. En el caso de los trabajadores de los programas agrícolas mexicanos con Canadá, encontramos que la presencia de los trabajadores estacionales o temporales cumple con la necesidad de cubrir sectores laborales en diversas áreas de la economía y dichos programas se catalogan como exitosos sobre todo para la economía canadiense ya que los empleos ofrecidos a la población migrante son muy poco ambiciosos para la población local satisfaciendo con ello la falta de mano de obra en sus zonas de cultivo. Cabe resaltar que, tanto la oferta como la demanda de trabajo en el marco de estos programas favorece más a la mano de obra masculina (Verduzco, 1999).

La puesta en marcha del TLCAN prometía mejores condiciones para la competencia leal de libre comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, al mismo tiempo, se esperaba que los tres países se vieran beneficiados a nivel social y económico. Garduño, (2014) menciona que con este tratado los únicos estados beneficiados, en México, fueron los del norte, especialmente las grandes urbes donde se concentra la mayor industrialización y por lo tanto el mayor crecimiento económico. Lo anterior, redujo las disparidades salariales entre los trabajadores de estos países sólo respecto a los en los estados del norte de México, sin embargo, se confirma que para los que están más alejados de la frontera con Estados Unidos ha sido más difícil la integración al mercado mundial y son los que menos beneficios han tenido a pesar de que los trabajadores lleguen a tener mayor escolaridad, lo cual se explica por la inadecuada infraestructura para su correcta integración.

Contrario a los autores que ven el TLCAN como una oportunidad de crecimiento compartida entre los países involucrados en el mismo, otros autores advierten que las dos naciones más fuertes gozan de las ventajas de dicho tratado en una mayor parte

de sus zonas, sobre todo agrícolas. En contraste, con México cuyos estados más pobres son los menos beneficiados y permanecen sumergidos en economías inestables -con trabajos precarios donde se sufre de discriminación, bajos salarios, con poca o nula seguridad laboral y en el sector salud. Este razonamiento se respalda con el planteamiento de que los países pequeños no están en condiciones para negociar sobre la protección de industrias o servicios financieros, puesto que en su territorio lo que más se da es el incremento de la explotación laboral, especialmente en el sector maquilador femenino, situación que acapara la atención a nivel internacional. Así mismo, si bien podría pensarse que las mujeres estadounidenses se benefician a costa de las mexicanas y canadienses, de hecho, se puede observar que en general se encuentran en condiciones semejantes, formando todas ellas parte de un sector desprotegido respecto a los hombres. Aunque, por ejemplo, una realidad innegable es que cuando hablamos de las condiciones de vida que tienen las mujeres indígenas en las sociedades actuales, es un hecho que las mujeres indígenas canadienses se encuentran en mejores condiciones respecto a sus pares en México y el sector minoritario de ellas en Estados Unidos (McCormick, n.d.).

Las diferencias entre los mercados laborales entre los tres países firmantes del TLCAN son enormes y si bien se ha establecido un acuerdo laboral entre ellos, éste no ha logrado modificar las condiciones de trabajo a las que, especialmente, las mujeres se enfrentan.

Este trabajo tiene por objetivo mostrar la distribución de la mano de obra femenina y las diferencias salariales en los tres países tomando como marco de referencia el acuerdo laboral firmado entre ellos. En el primer apartado se consideran los principios normativos acordados en materia laboral entre los países, subrayando los que específicamente aluden



al trabajo femenino. Posteriormente, con estadísticas del Banco Mundial, mostraremos cómo está distribuida la mano de obra femenina por sector, así como las diferencias respecto a los hombres y a ellas mismas como grupos nacionales.

El marco normativo internacional y el acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte

El 1 de enero de 1989 entró en vigor un Tratado de Libre Comercio entre Canadá y Estados Unidos, al año siguiente comenzaron las negociaciones para que México fuera incluido en un acuerdo comercial con los mismos países. Cinco años después, en 1994, el tratado comercial entre los tres países entró en vigor, pero tenía como referente la firma y puesta en marcha de un acuerdo anterior: el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), que entró en vigor en septiembre de 1993.

Si bien el ACLAN, negociado sobre todo con la administración de Bill Clinton, buscaba proteger a Estados Unidos de la competencia desleal en materia laboral, especialmente en el rubro del costo de la mano de obra, en términos generales siguió un marco internacional de tendencia normativa para conducir la globalización que pretendía ajustar los estándares internacionales de las condiciones laborales. En este acuerdo se establecieron los principios laborales bajo los que se daría la regulación entre los tres países firmantes:¹

- i. Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse: el derecho de los

¹ Anexo 1 del Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el gobierno de Canadá y el gobierno de los Estados Unidos de América. [Diario Oficial de la Federación, martes 21 de diciembre de 1993.](#)

trabajadores, ejercido libremente y sin impedimento, para instituir organizaciones y unirse a ellas por elección propia, con el fin de impulsar y defender sus intereses.

- ii. Derecho a la negociación colectiva: la protección del derecho de los trabajadores organizados a negociar libremente, en forma colectiva, los términos y condiciones de empleo.
- iii. Derecho de huelga: la protección del derecho de huelga de los trabajadores, con el fin de defender sus intereses colectivos.
- iv. Prohibición del trabajo forzado: la prohibición y abolición de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio, excepto tipos de trabajo obligatorio en casos generalmente aceptados por las partes, tales como: el servicio militar obligatorio, ciertas obligaciones cívicas, el trabajo en las prisiones sin que sea para propósitos privados, y el trabajo requerido en casos de emergencia.
- v. Restricciones sobre el trabajo de menores: el establecimiento de restricciones sobre el trabajo de menores que podrán variar al tomar en consideración factores capaces de afectar el desarrollo pleno de las facultades físicas, mentales y morales de los jóvenes, incluyendo sus necesidades de educación y de seguridad.
- vi. Condiciones mínimas de trabajo: el establecimiento de condiciones mínimas de trabajo, tales como salario mínimo y pago de tiempo extra, para los trabajadores asalariados, incluyendo a quienes no están protegidos por un contrato colectivo.
- vii. Eliminación de la discriminación en el empleo: eliminación de la discriminación en el empleo por causa de raza, sexo, religión, edad u otros conceptos, con la salvedad de ciertas excepciones razonables, tales como,



en su caso, requisitos o acreditaciones para el empleo, así como prácticas establecidas o reglas que rijan las edades de retiro que se establezcan de buena fe, y medidas especiales de protección o de apoyo a grupos particulares, diseñadas para contrarrestar los efectos de la discriminación.

- viii. Salario igual para hombres y mujeres: salarios iguales para hombres mujeres, según el principio de pago igual por trabajo igual en un mismo establecimiento.
- ix. Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales: la prescripción y aplicación de normas que minimicen las causas de lesiones y enfermedades ocupacionales.
- x. Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales: el establecimiento de un sistema que prevea beneficios y compensaciones para los trabajadores o para quienes dependen de ellos en caso de lesiones ocupacionales, accidentes o muerte surgidos durante el trabajo, en conexión u ocurridos con motivo del mismo.
- xi. Protección de los trabajadores migratorios: proporcionar a los trabajadores migratorios en territorio de cualquiera de las partes la misma protección legal que a sus nacionales, respecto a las condiciones de trabajo.

Como se puede observar, los principios normativos están orientados a la organización colectiva del trabajo, a los derechos y prohibiciones sobre el trabajo de nacionales y migrantes, así como evitar la discriminación (por sexo, raza, religión, etc.) y reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Este acuerdo no sólo destacó a nivel internacional por estos principios, sino también por ir más allá de otras formas de regulación internacional del trabajo por su grado de institucionalización y la obligatoriedad de sus

objetivos para hacer cumplir los mismos. Según Dombois y Fix-Fierro (2006), también se trató de un acuerdo que tenía por objeto regular países con distintos niveles de desarrollo económico, por un lado, y por otro, con distintos modelos nacionales de relaciones laborales. Por ejemplo, en México las relaciones laborales habían estado fuertemente marcadas por el corporativismo, en Estados Unidos el modelo era de tipo liberal-pluralista y en Canadá las provincias definían sus propios modelos. Otra diferencia entre estos países es el nivel de intervención estatal en las leyes enfocadas al trabajo, por ejemplo, en México estas son muy importantes para la regulación laboral formal, en Estados Unidos la legislación laboral es poco desarrollada y por lo tanto hay más oportunidad para la negociación colectiva con las empresas. Y en Canadá, impera el modelo liberal con tendencias neocorporativistas sólo en Quebec.

Respecto al funcionamiento del acuerdo debemos precisar que más que haber creado instancias supranacionales encargadas de investigar y sancionar, si fuera el caso, el no cumplimiento de los principios, éste respetó las soberanías nacionales y sólo instauró procedimientos de queja detallados para el caso de omisión de alguno de los principios. Es precisamente el funcionamiento de este acuerdo que ha dejado la violación de ciertos principios a la deriva, por ejemplo, en el caso del principio de igualdad salarial de hombres y mujeres, el tema se considera para las sesiones del consejo trilateral de ministros sin llegar, necesariamente a la imposición de multas o la suspensión de algunas ventajas comerciales. (Dombois & Fix-Fierro, 2006).

Si bien, con el paso de los años se ha dado una ampliación de denuncias, así como diversos medios para su solución, aún es posible encontrar algunas resistencias gubernamentales para generar un cambio en las relaciones laborales a fin de cumplir cabalmente con los principios laborales acordados



para disminuir las diferencias de condiciones laborales entre los tres países.

De tal manera que, independientemente de los esfuerzos normativos para reducir las brechas económicas y laborales entre los países en desarrollo y los desarrollados, la realidad que impera en organización de las fuerzas laborales es la proliferación de las zonas libres o francas de exportación (ZLE/ZFE) que no sólo se caracterizan por ser zonas libres para la circulación de mercancías, si no también que se trata de zonas creadas para atraer la inversión extranjera. En estas zonas las empresas obtienen ciertas concesiones ya sea en pago de aranceles, impuestos, precios especiales de la infraestructura y recursos para la producción como son la luz y/o el agua, etc., incluyendo precariedad en los salarios y las condiciones de trabajo que aseguren mayor margen y/o menor tiempo de recuperación de la inversión. (Zabalo, 2015)

Pocas experiencias de trabajo en estas ZFE pueden escapar a estas características que deja la competencia por la inversión extranjera directa. Por mencionar un caso exitoso recordaremos el que analizaron Hermanson y de la Garza Toledo (2005), respecto a la empresa de textiles y vestidos coreana Kukdong International–México, S.A. de C.V. Esta empresa se instaló en Atlixco, Puebla, zona que tenía la particularidad de tener el más bajo salario mínimo y con una fuerte lógica corporativista liderada por la Federación Regional de Obreros y Campesinos (FROC) y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC). Dentro de las concesiones que se ofrecieron a la empresa para su instalación fueron la precariedad en condiciones y salarios a través de la firma de un contrato colectivo de trabajo con el líder de dichas corporaciones. Los trabajadores supieron del contrato colectivo sólo por el descuento de sus cuotas sindicales. Con la firma de este contrato la gerencia se comprometió a pagar el 10% por encima

del salario mínimo, transporte, desayuno gratis, un centro para el cuidado de los hijos pequeños de las trabajadoras y aumento de salarios cada tres meses. Sobra decir que las promesas de la empresa a la firma del contrato no se cumplieron y aunque éste aseguraba la docilidad de los trabajadores para con la empresa, esto no fue así. Los trabajadores se organizaron con el apoyo de organizaciones de la sociedad civil internacionales y lograron la firma de un nuevo contrato a través del sindicato independiente que sí representaba sus intereses. Si bien, este fue un caso de éxito de importancia internacional, pocos son los casos en que las condiciones de precariedad en estas zonas francas pueden revertirse.

Distribución de la mano de obra de las canadienses, mexicanas y estadounidenses

A casi treinta años de la entrada en vigor del ACLAN las diferencias entre los tres países continúan siendo abrumadoras, estemos hablando del ingreso per cápita, de las características de los mercados laborales o de la seguridad y protección del trabajo. Para empezar, tenemos que en lo que se refiere al octavo principio que tiene que ver con la igualación de los salarios entre hombres y mujeres vemos que la diferencia entre unos y otros está presente en los tres países.

En la tabla 1 se muestran cinco sectores con mayor salario anual acumulado de personas calificadas por sexo. En Canadá los hombres y mujeres con cierta calificación se encuentran en los sectores del agua, extracción de minerales, administración pública, manufactura de equipo de transporte y producción de madera, en estos sectores, las mujeres ganan un promedio anual de 90,340 MDD y los hombres de 83,069 MDD anuales. Las mujeres calificadas superan por 7 mil MDD el salario promedio anual



de los hombres. Para el caso de Estados Unidos, los sectores mejor pagados para las mujeres son el petróleo y productos de carbón, extracción de petróleo, manufactura de equipo de transporte, industria energética (carbón) y la extracción de minerales. Ganando las mujeres un promedio anual de 75,577 MDD y los hombres 77,699 MDD. En el caso de México los sectores donde más ganan las mujeres calificadas son la industria energética (carbón), extracción de petróleo, industria energética

de gas, extracción de minerales y administración pública. Ganando las mujeres un promedio anual de 12,492 MDD y los hombres 15,385 MDD. Como podemos apreciar, cuando hablamos de los sectores en que mejor ganan las mujeres calificadas sólo en Canadá las mujeres ganan más que los hombres, en México y Estados Unidos, incluso en los sectores en los que las mujeres están mejor pagadas, los hombres ganan más en promedio anual. Otra cosa importante que hay que rescatar es que mientras

Tabla 1. Los cinco sectores mejor pagados para mujeres y hombres calificados en Canadá, Estados Unidos y México (2014*).

País	Sector	Salario anual acumulado de mujeres calificadas (En millones US\$ Dls)	Salario anual acumulado de hombres calificados (En millones US\$ Dls)
Canadá	Agua	124,218	91,233
	Extracción (Minerales)	86,123	111,207
	Administración pública	85,200	77,202
	Manufactura de equipo de transporte	78,511	61,398
	Producción de madera	77,648	74,308
Estados Unidos	Petróleo y productos de carbón	84,538	90,238
	Extracción (Petróleo)	80,751	88,099
	Manufactura de equipo de transporte	75,144	58,765
	Industria energética (Carbón)	73,722	80,556
	Extracción (Minerales)	62,732	70,839
México	Industria energética (Carbón)	15,318	15,237
	Extracción (Petróleo)	12,599	18,947
	Industria energética (Gas)	12,599	18,947
	Extracción (Minerales)	11,639	11,787
	Administración pública	10,309	12,009

Fuente: Elaboración propia con datos del [Banco mundial](#) (2014) (La base de datos aparece como del año 2014, sin embargo, la última actualización indica que se realizó el 25 de julio del año 2020*).



en Canadá y Estados Unidos las mujeres calificadas ganan en promedio anual 82,958 MDD, las mujeres calificadas en México, en los mismos sectores ganan tan sólo un promedio de 12,492 MDD, es decir una sexta parte.

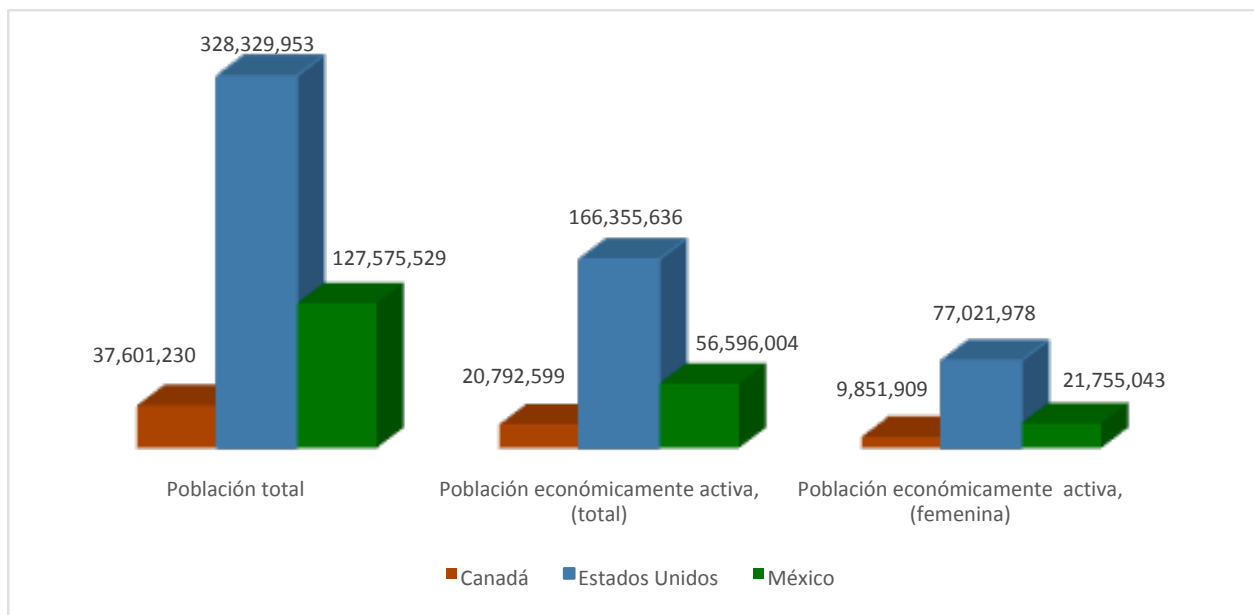
Si bien se consideran los sectores mejor pagados para las mujeres, la realidad es que la proporción de riqueza al momento de la jubilación entre hombres y mujeres presenta todavía una gran brecha. Según el World Economic Forum (WEF), en su reporte global sobre la brecha de género de este año, afirma que la proporción de la riqueza al momento de la jubilación de las mujeres respecto a la de los hombres es del 74% en Estados Unidos, del 78% en Canadá y en México sólo del 63% (WEF, 2022).

Un aspecto importante a observar, es cómo está distribuida la mano de obra en los países firmantes. Como se puede apreciar en la gráfica 1, para el año 2019, del total de la población de los Estados Unidos, el 51% corresponde a su

población económicamente activa siendo ésta la más grande entre los tres países, llegando a alcanzar un total de 166 millones. La PEA para el caso de México alcanza el 44% con 56 millones de personas. Y si bien, la PEA en Canadá alcanza el 55% se trata sólo de 20 millones de personas, siendo menor fuerza laboral entre los tres países. La proporción que guarda la PEA femenina en los tres países es, para el caso de Estados Unidos sólo 77 millones correspondientes al 46.29%, y el 47.38% y 38.43% para los casos de Canadá y México, respectivamente.

En lo que se refiere a los niveles de educación de la fuerza laboral, en la Gráfica 2, se observa que en lo que respecta a la PEA total con educación básica la distribución es como sigue: Canadá 43.7%; Estados Unidos 42.1% y México rebasa estos porcentajes por más de 13 puntos porcentuales alcanzando un 57.6%. Ahora bien, la distribución de la PEA femenina con educación básica en Canadá es del 36.4%, en Estados Unidos de 42.1% y en México

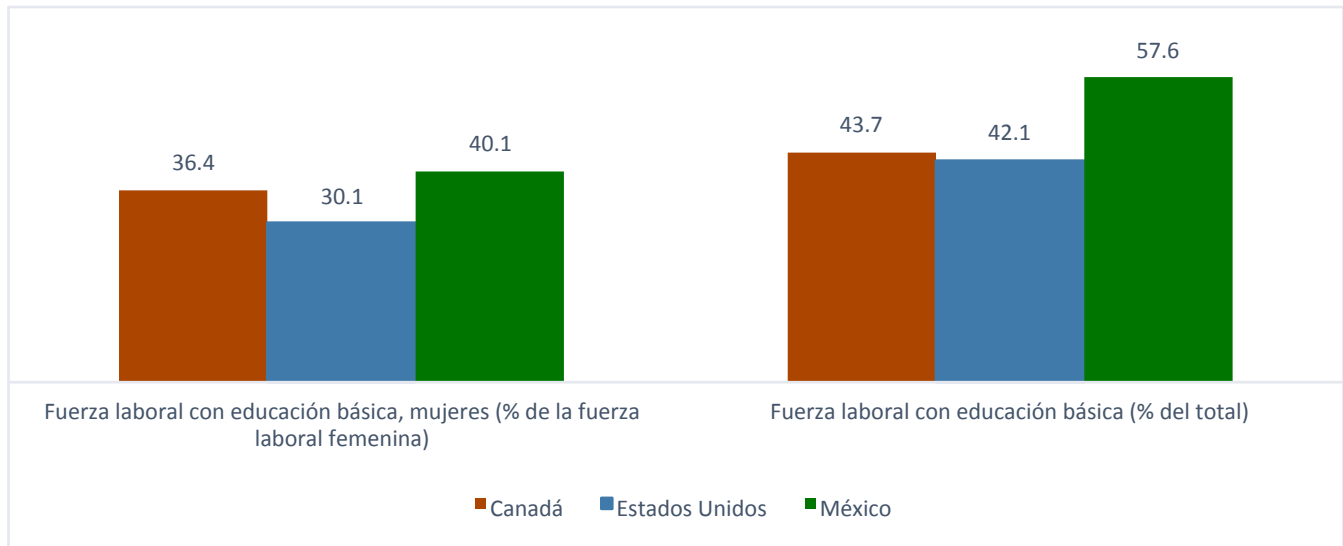
Gráfica 1. Población total, Población económicamente activa total y Población económicamente activa femenina en Canadá, Estados Unidos y México, año 2019.



Fuente: Elaboración propia con datos de [Banco Mundial](https://datos.bancomundial.org/), 2019.



Grafica 2. Fuerza laboral con educación básica total y Fuerza laboral con educación básica femenina en Canadá, Estados Unidos y México, año 2019.



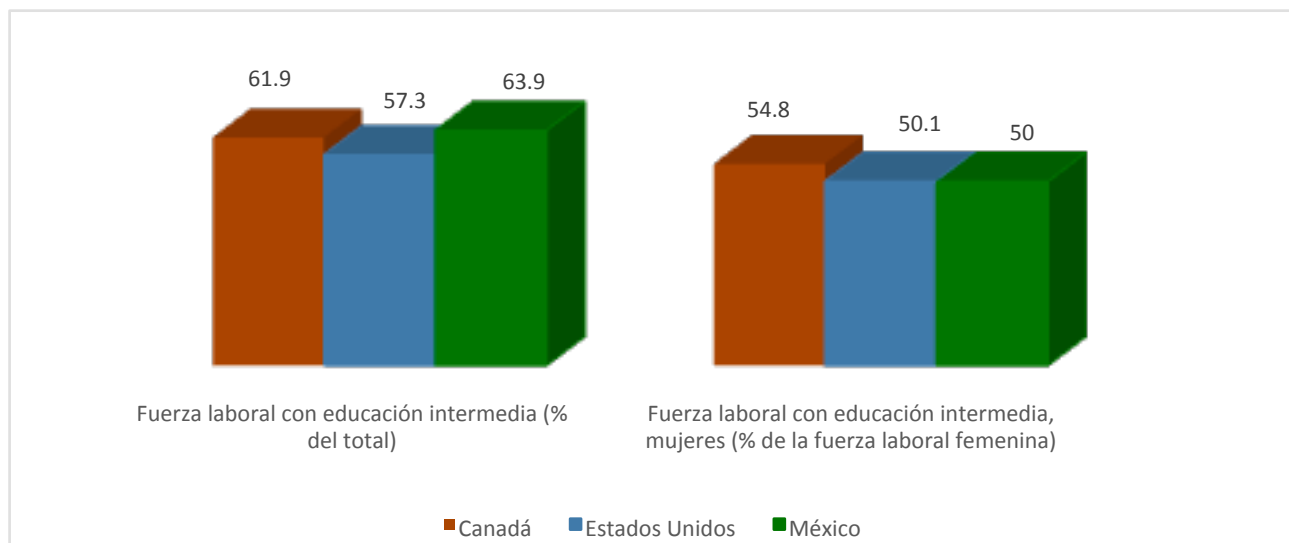
Fuente: Elaboración propia con datos de [Banco Mundial](#), 2019.

el 40.1%, porcentajes que indican que en Canadá sólo una de cada 3 mujeres tiene educación básica, subiendo la proporción en los otros dos países.

En lo que respecta a la distribución de la fuerza laboral con educación intermedia, se encuentra que, en los tres países la mitad de la PEA que

cuenta con este nivel de educación son mujeres, sólo Canadá supera este porcentaje por 4.8 puntos porcentuales (Véase Grafica 3). De otra parte, la Grafica 4, muestra una mayor heterogeneidad en la distribución en lo que se refiere a la fuerza laboral con educación avanzada. De los tres países es México el que tiene el mayor porcentaje de fuerza

Grafica 3. Fuerza laboral con educación intermedia total y Fuerza laboral femenina con educación intermedia en Canadá, Estados Unidos y México, año 2019.



Fuente: Elaboración propia con datos de [Banco Mundial](#), 2019.

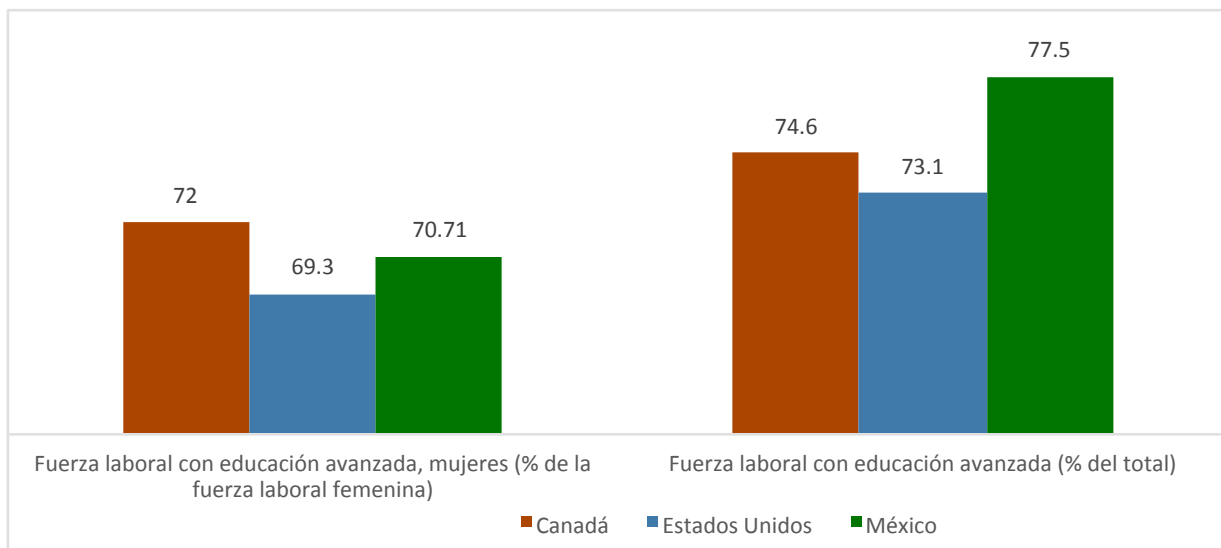


laboral con este nivel de educación alcanzando un 77.5% pero cuando estamos hablando de la PEA femenina es Canadá el país que alcanza una mayor proporción con un 72%.

Ahora bien, es importante mencionar que la tasa de participación laboral en los tres países no es muy disímil, la estimación nacional para la población mayor de 15 años para la población que está trabajando o se encuentra en búsqueda

activa de empleo es del 66%, 63% y 60% en Canadá, Estados Unidos y México, respectivamente. Y cuando estamos hablando sólo de la tasa de participación laboral femenina encontramos mayor diferencia. Canadá presenta una tasa del 61%; Estados Unidos del 57% y México del 45%. La baja estimación para México se puede deber a cambios demográficos provocados por procesos migratorios, nivel educativo o el propio el desempleo ante el que enfrenta nuestro país.

Grafica 4. Fuerza laboral con educación avanzada total y Fuerza laboral femenina con educación avanzada en Canadá, Estados Unidos y México, año 2019.



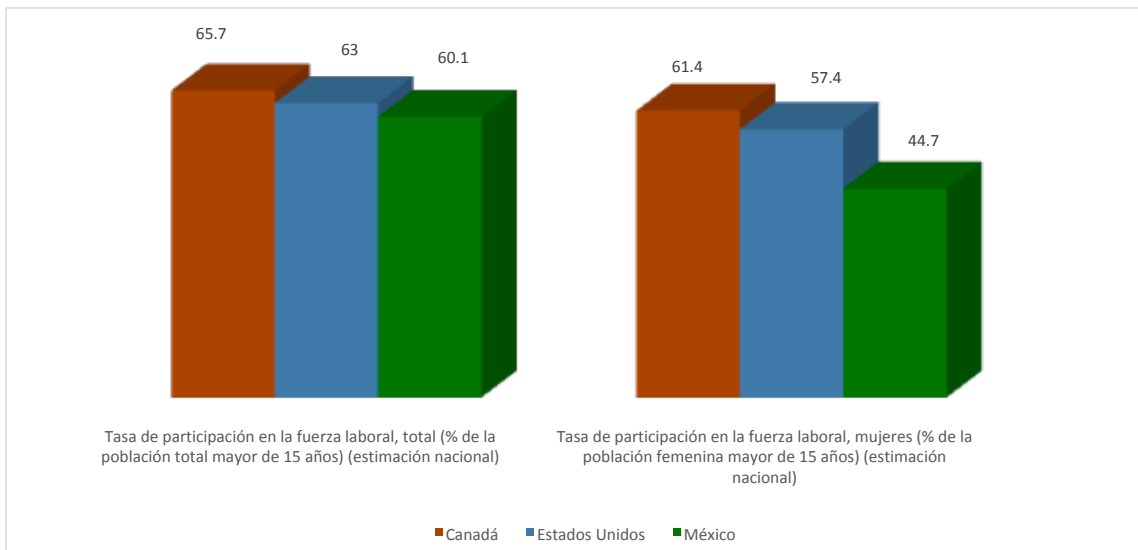
Fuente: Elaboración propia con datos de [Banco Mundial](#), 2019.

Respecto al empleo parcial de las mujeres, (grafica 6) se encuentra que este fenómeno se da más en Canadá pues el 50.8% de la PEA está empleada en esta modalidad, mientras que en Estados Unidos y México un 31 y 36% de sus PEA femeninas están laborando en esta modalidad. Ahora bien, el sector de los servicios es dónde más están laborando las mujeres en los tres países, rebasando por mucho a los sectores de la industria y la agricultura, y alcanzando hasta un 90% en Estados Unidos y Canadá y el 79% en México. También podemos notar que el porcentaje de empleadoras mujeres es aún

muy pequeño en los tres países, 2.5% en México y Canadá y, apenas el 1.6 en Estados Unidos. Esto se puede explicar porque están menos inclinadas a ser empresarias y están sub-representadas en puestos de liderazgo privado y público. A su vez, quizá esa menor tendencia a ser empresarias se debe al acceso del financiamiento pues se puede pasar por alto la existencia de lo que se denomina violencia económica y/o patrimonial al interior de las familias, y muy pocas mujeres cuentan con un bien que las haga beneficiarias de financiamiento para la inversión.

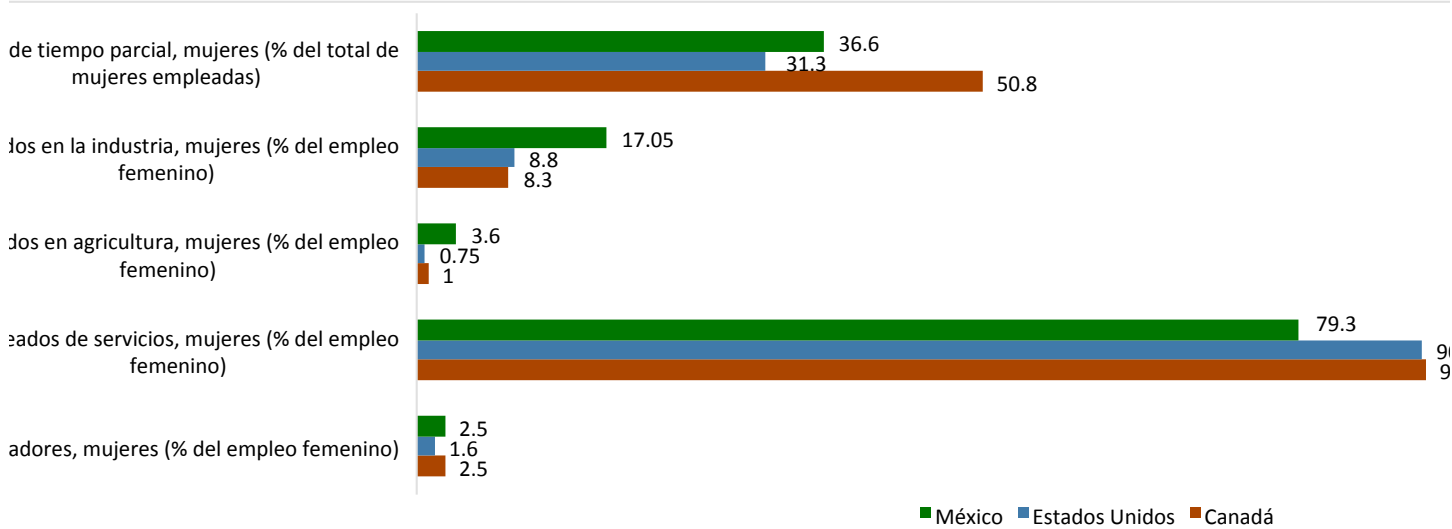


Grafica 5. Tasa de participación en la fuerza laboral total de la población mayor de 15 años y Tasa de participación en la fuerza laboral femenina mayor de 15 años en Canadá, Estados Unidos y México, año 2019.



Fuente: Elaboración propia con datos de [Banco Mundial](#), 2019.

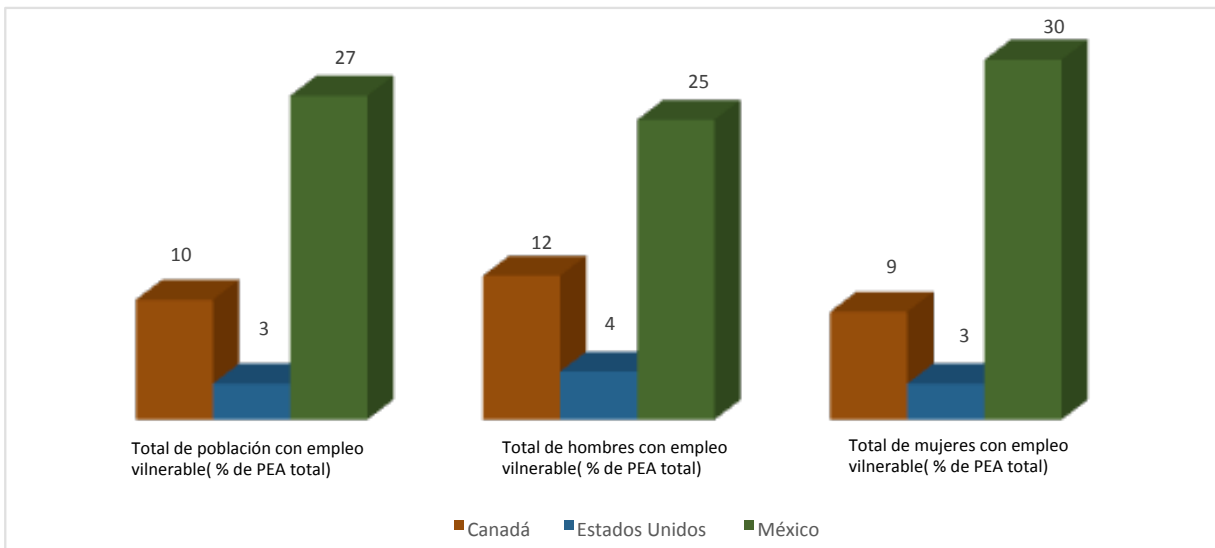
Grafica 6. Empleo femenino por sector en México, Estados Unidos y Canadá, en 2019.



Fuente: Elaboración propia con datos de [Banco Mundial](#), 2019.



Grafica 7. Porcentaje de población con empleos vulnerables; hombres, mujeres y total en Canadá, México y Estados Unidos, Año 2019.



Fuente: Elaboración propia con datos de [Banco Mundial](#), 2019.

Los datos que muestra la gráfica 7, son perturbadores, pues en comparación con Canadá y Estados Unidos, México es el que presenta mayor existencia de empleos vulnerables de hasta el 27% cuando se habla de la población económicamente activa, de hasta un 25% de los hombres y de un 30% de las mujeres. Es decir, se reporta que en México uno de cada cuatro hombres tiene un empleo vulnerable mientras que en el caso de las mujeres la proporción es, una de cada tres mujeres está en esta situación de fragilidad. En Canadá la proporción sería uno de cada diez trabajadores, hombres o mujeres están en condiciones laborales de vulnerabilidad y en Estados Unidos la proporción es todavía más baja.

Como se vio anteriormente, los principios I, II, III y VI del acuerdo que trata sobre la libertad de asociación y protección del derecho a organizarse, el derecho a la negociación colectiva, el derecho de huelga y sobre las condiciones mínimas de trabajo, tales como salario mínimo y pago de tiempo extra, para los trabajadores asalariados, incluyendo a quienes no están protegidos por un

contrato colectivo podrían, de seguirse con celeridad, contrarrestar la realidad de la vulnerabilidad laboral en México. Sin embargo, la lógica de la competencia por la inversión extranjera directa en las ZFE provoca que estos principios se soslayan de forma tal que cada vez menos experiencias laborales se encuentran en condiciones de negociación y defensa de las condiciones dignas del trabajo decente que son indispensables.

Así pues, la distribución de la mano de obra femenina en los tres países firmantes del acuerdo laboral no sólo es desigual al interior de los países respecto a los hombres sino en comparación entre ellos mismos. Como hemos podido observar, a pesar de los principios normativos del acuerdo laboral que precedió al tratado, a treinta años de la puesta en marcha de este acuerdo la brecha salarial entre hombres y mujeres todavía no ha podido cerrarse. Aún más, brecha salarial que existe entre las trabajadoras mexicanas, las canadienses y las estadounidenses es abrumadora, éstas últimas ganan en promedio anual hasta 70 mil millones de dólares más que las mexicanas.



Muchas variables están en juego en el fenómeno laboral femenino, lo que es importante rescatar es que los principios normativos de un acuerdo laboral que sentó precedente internacional no han sido suficientes para cerrar las brechas laborales entre hombres y mujeres, ni entre las mujeres de los países firmantes.

Conclusiones

La integración de las mujeres al mercado laboral ha representado un fenómeno de gran complejidad, a la mujer se le ha relegado por su rol de género. Situación que complejiza su inserción laboral pues jamás se ha podido desprender del papel que desarrolla en el ámbito privado como es el cuidado del hogar (atención a hijos y familiares), dificultando así su integración y desarrollo en el ámbito laboral.

Aún están presentes los prejuicios sobre las actividades que, se consideran responsabilidad de la mujer, esto tiene como consecuencia que el porcentaje de mujeres preparadas o con educación en todos los niveles sea menor que el de los hombres, orillando así, por un lado, a las mujeres a ubicarse en trabajos precarios, vulnerables y flexibilizados que les permitan cumplir con su doble o triple jornada, mientras que, por otro lado, disminuye la posibilidad de que estas se encuentren en puestos gerenciales, de poder o incluso sean empleadoras.

Es importante hacer énfasis en que existe una clara desigualdad en las oportunidades laborales tanto como a nivel salarial. Los datos que nos permiten comparar la distribución de las mujeres en los mercados laborales de los tres países nos muestran cómo aún existe una gran brecha que cerrar. Si bien pudimos observar en qué sectores las mujeres ganan más en cada uno de los países, notamos que aun en éstos, los hombres reciben un mejor salario que las mujeres. Sería interesante indagar para cada uno de los países sobre las variables específicas que

están provocando que se presente tal diferencia de salarios entre hombres y mujeres.

Aún y cuando la situación de vulnerabilidad laboral que viven las mujeres se ha intentado erradicar con la creación de organismos e instituciones que protejan sus derechos, y en lo que respecta a México, Estados Unidos y Canadá, con el ACLAN y sus principios normativos, la situación laboral de las mujeres no ha cambiado en mucho. Las condiciones laborales en las que se encuentran las mujeres son más precarias, o son informales, y no parece que vayan a mejorar en lo inmediato, de hecho, en el último reporte del World Economic Forum se estima que para eliminar la brecha de género hacen falta 132 años. Y específicamente, en lo que respecta a las oportunidades laborales igualitarias que se esperaban del TLCAN y el T-MEC, éstas no se han cumplido, ni al interior de los países ni mucho menos entre ellos, siendo las mexicanas las peor pagadas y con los trabajos más vulnerables de la región. Si bien es cierto que en México la mayor industrialización y crecimiento económico se concentra en los estados del norte y que son las grandes urbes las que mayormente se han visto beneficiadas con el tratado de libre comercio, no debemos pasar por alto que existe una amplia comparación en las condiciones de trabajo en que se encuentran las obreras mexicanas respecto a los de sus países vecinos.

Finalmente, contrario a lo que prometían los tratados firmados entre los tres países involucrados, las desigualdades se han acrecentado, las mujeres siguen siendo subalternas, aunque claramente más las de México que las de E.U o Canadá. Las leyes y las instituciones no ayudan a que existan trabajos decentes que contribuyan al desarrollo integral de la persona, especialmente para el sector femenino. Por lo tanto, aunque se cuente con un acuerdo laboral con principios normativos, que en su momento fueron ejemplo mundial, los objetivos que



dicho acuerdo perseguía no se han cumplido, la realidad es que aún las condiciones laborales en los tres países son disímiles, aún la mano de obra mexicana es la más barata, las condiciones laborales más precarias y las fuerzas sindicales siguen diluyéndose. Bien podríamos decir, que la lógica de la competencia por la inversión en las ZFE supera en fuerza los buenos deseos que en su momento tuvo el acuerdo laboral, llevándose las mujeres la peor parte de esta realidad.

Referencias Bibliográficas

- BAYRES, Karla (2015). ¿Cuidar de los hijos o trabajar?: incidencia del costo de los cuidados infantiles en la oferta laboral femenina de las mujeres casadas. En: *Academia.edu*. Disponible en: https://www.academia.edu/39045511/Cuidar_de_los_hijos_o_trabajar_incidencia_del_costo_de_los_cuidados_infantiles_en_la_oferta_laboral_femenina_en_mujeres_casadas Consultado el 27 de Junio de 2022
- BENSUSÁN, G. (2003). "Reformas Laborales en Países Desarrollados y en Desarrollo: Entre conservadurismo y la innovación institucional" en: *Perfiles Latinoamericanos*, México, FLACSO Sede México, junio, No. 22.
- DE LA GARZA, E. (1993). "El tratado de libre comercio de América del Norte y las relaciones laborales en México" en: Covarrubias A. y Solís V.(coord.), *Sindicalismo, relaciones laborales y libre comercio*, Instituto Sonorense de Cultura/ COLSON, México, págs.11-30
- DOMBOIS R. & H. FIX-FIERRO (2006). "La regulación laboral internacional en los tratados de libre comercio. El caso del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte Entre México, Canadá y los Estados Unidos." En: *Foro Internacional*, COLMEX, Vol. 46, No. 4, México, págs. 741-761.
- FLORES, Nallely (2020). El T-MEC y la equidad de género, en: *Revista Geomimet*. Disponible en: <https://www.revistageomimet.mx/2020/08/el-t-mec-y-la-equidad-de-genero/> Consultado el 28 de junio de 2022.
- GÁMEZ, Alba y ÁNGELES, Manuel (2005). El trabajo femenino en el contexto de la reestructuración económica mundial a fines del siglo XX. En: *Foro Internacional*, vol. XLV, núm. 2, El Colegio de México. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/599/59921011004.pdf> Consultado el 26 de junio de 2022
- GARDUÑO, Rafael, (2014). La apertura comercial y su efecto en la distribución regional de México. En: *El Trimestre Económico*, vol. 81, no. 322. Disponible en: <https://www.eltrimestreeconomico.com.mx/index.php/te/article/view/118> Consultado el 26 de junio de 2022
- GORDON, Sarah (2021). Mujeres, trabajo doméstico y covid-19: explorando el incremento en la desigualdad de género causada por la COVID-19. En: *Psicología Iberoamericana*, vol. 29, núm. 1, 2021, Universidad Iberoamericana, Ciudad de México, México. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133967526005>
- HERMANSON, J. y E. De la Garza (2005), El corporativismo y las nuevas luchas en las maquilas de México: El papel de las redes internacionales de apoyo, en *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. En: *Colección Grupos de Trabajo de CLACSO*, Buenos Aires, Argentina, p.p. 181-213.
- MAUBRIGADES, Silvana (2020). Participación y segregación ocupacional de género en los sectores económicos de



América Latina durante el siglo xx. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-22532020000300001 Consultado el 27 de junio de 2022.

McCORMACK, Thelma (n.d.). *El movimiento de las mujeres en Canadá: una historia de dos culturas eurocéntricas y tres naciones*. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/286780872.pdf> Consultado el 27 de junio de 2022

ONU, (2019). El progreso de las mujeres en el mundo 2019-2020. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/progress-of-the-worlds-women> Fecha de consulta: 25 de junio de 2022.

PERKINS, C. (2008). *Mujeres y economía: Un estudio sobre la relación económica entre hombres y mujeres como factor de la evolución social*. España: Publicaciones de la Universidad de Valencia.

RIAL, Noemy (2015). La flexibilidad laboral y sus consecuencias. En: *Revista Pensar en Derecho*, Número 11. Universidad de Buenos Aires. Disponible en: <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/pensar-en-derecho/revistas/11/la-flexibilidad-laboral-y-sus-consecuencias.pdf> Fecha de consulta: 24 de junio 2022

RODÍGUEZ, Corina, (2018). Articular trabajo y cuidado en cooperativas de trabajo en Argentina: desafíos normativos desde la perspectiva de género. En: *Revista de Pesquisa e Debates em Ciências Sociais*, vol. 22, núm. 1, pp. 26-47, 2019. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/703/70361437004/html/> Fecha de consulta: 26 de junio de 2022

TELLO, Claudia y VARGAS, Óscar (2020). Género y trabajo en tiempos del COVID-19: una mirada desde la interseccionalidad. En: *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 25, núm. 90, 2020, Universidad del Zulia, Venezuela. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29063559020>

VERDUZCO, Gustavo (1999). El programa de trabajadores agrícolas mexicanos con Canadá: un contraste frente a la experiencia con Estados Unidos. En: *Estudios Demográficos y Urbanos*, Vol. 14, No. 1 (40), El Colegio de México. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/43163070> Consultado el 28 de junio 2022

WEF, (2022). Global Gender Gap Report. World Economic Forum. Disponible en: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/> Fecha de consulta: 13 de julio de 2022.

ZABALO, Datxi (2012). Zonas Francas de Exportación. En: *Diccionario Crítico de Empresas Transnacionales*. Disponible en: <https://omal.info/spip.php?article4841> Consultado el 1 de julio 2022.

