

# LA RECONFIGURACIÓN DEL EMPLEO Y DE TRABAJO EN APEC: EL CASO DE CHINA Y MÉXICO

*Cecilia Escobedo Torres<sup>1</sup>*

*Leticia E. Souza Mosqueda<sup>2</sup>*

## RESUMEN

Existen cifras de manera periódica que nos muestran un panorama de cuantos son empleados y cuantos desempleados, pero los números solo reflejan una realidad meramente cuantitativa, - la cual no hay que desatender-, sin embargo; estas cifras aunadas a las reformas laborales, la intervención del estado y los cambios en las formas de producción causan efectos adversos en las condiciones de empleo de los trabajadores tanto de China como de México.

Ante la dificultad que significa unificar la observación de la situación laboral de los trabajadores tanto de China como de México, y tratar de hacer una comparación, en este artículo se abordaran aspectos generales de la situación laboral como condiciones de trabajo vulnerables en relación a la flexibilización de trabajo con artificios legales como la reformas laborales, la inestabilidad en el empleo y violación de los derechos laborales.

**Palabras clave:** empleo, trabajo, inestabilidad laboral, derechos laborales, flexibilización del trabajo, situación laboral.

---

<sup>1</sup> Profesora investigadora del Departamento de Estudios del Pacífico en la Universidad de Guadalajara. ceciliae@csh.udg.mx teléfonos 38193325 y 26

<sup>2</sup> Profesora investigadora del Departamento de Estudios del Pacífico en la Universidad de Guadalajara. ceding@hotmail.com

## **INTRODUCCIÓN**

Existen cifras de manera periódica que nos muestran un panorama de cuantos son empleados y cuantos desempleados, pero los números solo reflejan una realidad meramente cuantitativa, - la cual no hay que desatender-, sin embargo; estas cifras aunadas a las reformas laborales, la intervención del estado y los cambios en las formas de producción causan efectos adversos en las condiciones de empleo de los trabajadores tanto de China como de México.

Sabemos además, que una parte importante de los trabajadores enfrenta carencias de diversa índole (bajos salarios, ausencia de prestaciones sociales) y nunca ha desempeñado sus actividades económicas de forma estable, especialmente los agrícolas y denominados informales en los sectores urbanos. Aunado a este problema de larga data, se argumenta de forma frecuente en la actualidad que muchos trabajadores asalariados en los sectores más formalmente establecidos enfrentan crecientes problemas de inestabilidad, los cuales se expresan, entre otras maneras en la escasez de contratos escritos y en el aumento de los contratos temporales.

Ante la dificultad que significa unificar la observación de la situación laboral de los trabajadores tanto de China como de México, y tratar de hacer una comparación, en este artículo se abordaran aspectos generales de la situación laboral como condiciones de trabajo vulnerables en relación a la flexibilización de trabajo con artificios legales como la reformas laborales, la inestabilidad en el empleo y violación de los derechos laborales.

## **1) LA SITUACIÓN DEL TRABAJO Y EL EMPLEO EN CHINA Y MÉXICO**

El trabajo ocupa un lugar fundamental en nuestras vidas: nos da un sentido de propósito e identidad, y nos permite obtener ingresos para satisfacer nuestras necesidades materiales. El trabajo es uno de los principales mecanismos que usamos para relacionarnos con los demás. Se trata a la vez de responsabilidad individual y de una actividad social, que a menudo requiere la colaboración e el seno de un equipo. Puede ser fuente de dignidad y de satisfacción. Pero también puede ser fuente de explotación y frustración. Para las familias y las comunidades, el hecho de disponer de un trabajo decente es un elemento fundamental para la estabilidad y el progreso social.

El empleo, el cual puede definirse como una categoría que sirve para indicar la ocupación laboral de las personas en alguna de las ramas de la producción o de la distribución de bienes y servicios. Dicha categoría solo refiere al índice de personas en alguna ocupación laboral, sin que por sí sola pueda proporcionar información en cuando a la calidad del empleo y su correspondencia con la calificación del recurso humano utilizado. Para ello se hace necesario hablar de empleo adecuado y este concepto hacer referencia a la eficiencia alcanzada en el uso de la fuerza de trabajo calificada (Jiménez, 2002).

Las transformaciones que se han dado globalmente en los terrenos económico, productivo, cultural y de la organización del trabajo han suscitado serios problemas para la inserción y participación de los jóvenes en la sociedad actual. Antes se consideraba que la entrada al mundo del empleo estaba precedida por la salida del sistema escolar, ahora constituye un proceso que tiende a alargarse, cada vez es más complejo y está amenazado por los signos de precariedad, inestabilidad e inseguridad que privan en el mercado de trabajo (Rivero, 1999; Beck, 1997; García, 1998; Touraine et al., 1988; Touranine, 1997).

A fin de generar empleo y crecimiento se necesita un entorno económico estable (FMI), pero no existe una estrategia individual para cada país ni una solución única para todos los países, por lo cual es necesario estimular el crecimiento y crear empleo, porque en la situación mundial se observa que existen 200 millones de personas sin trabajo, desempleo de larga duración elevado, y la recuperación económica que se experimenta es moderada en comparación con otras crisis (Zhu, 2013).

Lo que alimenta el desempleo es la creciente mecanización y el aumento de la productividad en la industria, lo que provoca que los trabajadores tengan que pasarse al sector servicios, si el crecimiento económico se encuentra por debajo del 3% o 4% no se crea trabajo neto y la única manera es incrementar la productividad, lo cual no es una solución (Stiglitz, 2007)

La conceptualización del empleo se ha vuelto mucho más compleja, pues las formas de empleo, en términos de sus atributos, se ha multiplicado y con ellas las consecuencias laborales y sociales. En términos de exclusión social, el empleo más que ser un factor de integración, es un factor de fragmentación, por los tipos de empleos que se desempeñan, por la reducida capacidad del empleo como mecanismo para mantener e incrementar los derechos sociales, por las escasas oportunidades que estos brindan para que los individuos se desarrollen en el ámbito laboral, por la exclusión en la participación en los frutos del trabajo y por las reducidas remuneraciones que contrastan con la tendencia a una jornada laboral más larga, que puede significar una mayor explotación de la mano de obra vía la intensificación del trabajo, (Barba y Pozos, 2005:36).

Los cambios en el mundo del trabajo descansan sobre dos procesos que han sido retomados de varias formas en la literatura socioeconómica: la flexibilización y la informatización. El primero es esencialmente la ruptura del pacto social fordista que unía de modo contractual a

trabajadores y empresarios bajo una lógica de derechos y obligaciones en materia de tiempo, salario, contenido de trabajo y permanencia del empleo. La explicación central de este proceso es la pérdida de competitividad que entraña el mantenimiento del contrato fordista en un nuevo espacio de relaciones intercapitalistas globalizado. La informatización consiste, en su forma más evidente, en la aparición de un creciente contenido de “información” tanto en la sustancia del trabajo como en las técnicas del quehacer laboral. Al trabajo flexible se le ha dado generalmente una connotación de pérdida: lo ganado en el pasado se ha hecho a un lado, de tal suerte que el trabajo flexible representa un avance en el tiempo pero plantea nuevas carencias históricas.

En este periodo, también ha habido cambios profundos en los procesos del trabajo, en el mundo del trabajo, notablemente caracterizados por el incremento en el desempleo y subempleo, la feminización del trabajo, *precarización de los empleos*, incremento de la informatización y la así denominada “flexibilidad”, que han venido a minar la seguridad en el empleo, los derechos laborales y los sindicatos en el Sur lo mismo que en el Norte.

En todo el mundo somos testigos de la reestructuración del capitalismo global impulsado en primer lugar por la agenda neo-liberal de las corporaciones trasnacionales y las organizaciones financieras internacionales, estrechamente vinculada con el militarismo sin precedente del poder hegemónico estadounidense; todo lo cual ha acarreado cambios catastróficos en todo el mundo, particularmente para las trabajadoras y los trabajadores. Generalmente, resulta difícil de capturar con precisión la complejidad de este proceso, específicamente con los conceptos y herramientas analíticas existentes. Estos trastornos suceden en un contexto de cambios tecnológicos revolucionarios (Amin, 2002 y 2003) que consolidan la intercomunicación de formas multifacéticas para unos, al tiempo que excluyen y privan a grandes segmentos de poblaciones.

## **2) LAS CONDICIONES LABORALES DE CHINA Y MÉXICO**

Las condiciones laborales en China inciden sobre las del resto del planeta. Cuando un país con una población activa de 800 millones de personas y un papel central en la economía global mina los derechos de sus trabajadores para atraer inversiones y aumentar la competitividad de sus productos, los demás Estados se ven presionados a hacer lo propio, so pena de perder oportunidades de inversión y puestos de trabajo.

Las condiciones laborales de los trabajadores chinos han experimentado cambios muy profundos durante el periodo reformista, que se inició hace más de 3 décadas. Este es un asunto de interés global, porque, al tener una población activa de unos 800 millones de personas, prácticamente el doble que la de Estados Unidos y la Unión Europea juntos, y un papel central en la economía global, la situación laboral en China incide en las condiciones laborales del resto del planeta. En la era de globalización donde el capital transporta libremente las fronteras, pero las relaciones laborales siguen dependiendo fundamentalmente de las condiciones específicas de cada país, hay estados que han socavado los derechos de sus trabajadores para atraer inversiones y aumentar la competitividad de sus productos. De ahí que los trabajadores chinos se vean obligados a negociar con sus empleadores como individuos aislados, lo que los sitúa en una situación de debilidad (Rodríguez, 2011).

En cuestión de relaciones contractuales formales, China paso del contrato social socialista, al contrato laboral. El régimen maoísta mejoró notablemente las condiciones materiales de los trabajadores urbanos, que gozaron de un acceso a comida, vivienda, sanidad, educación, formación y pensiones sin precedentes en China. En aquellos años, el grueso de los trabajadores chinos disfrutaba de una gran estabilidad laboral y sólo un pequeño porcentaje de los trabajadores temporales era reclutado en las zonas rurales para afrontar picos de producción. Este sistema de producción social vitalicio era garantizado por el estado a cambio

de obediencia y lealtad política. Esta era la base del contrato social socialista, con el que empresas públicas monopolizaban la economía y, además de ser la unidad básica de producción, lo eran también de provisión de servicios y control político. Se estaba, ante un régimen paternalista, donde los derechos socioeconómicos de los trabajadores no eran fruto de la lucha del movimiento obrero si no de la voluntad política de unos gobernantes que se proclamaban así mismos representante de una clase trabajadora a la que restringieron enormemente sus libertades civiles y derechos políticos.

Aun con todo lo que este sistema ofreció a los trabajadores, no todos se beneficiaron de igual manera de ese nuevo contexto económico. Los trabajadores veteranos de las empresas estatales fueron los más castigados por las reformas, pues millones de ellos perdieron su puesto de trabajo sin ser capaces de recolocarse satisfactoriamente. También hay que mencionar a una nueva generación de trabajadores inmigrantes, que han sufrido unas condiciones laborales draconianas en la empresa privada y en el sector informal. El descontento de estos grupos se ha manifestado de múltiples maneras, llegando cada vez con más frecuencia, a derivar en huelgas y manifestaciones, e incluso en suicidios y actos de violencia contra bienes y personal de las empresas o públicos.

Ante esta creciente conflictividad laboral, desde mediados de los años 90' las autoridades chinas han adoptado diversas medidas para mejorar las condiciones laborales. Estas acciones se han orientado fundamentalmente a establecer un marco legal que regule los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios, y que responda a las violaciones de los mismos. Así, se fundamentó un contrato laboral entre la empresa y el trabajador, con lo que dicho contrato laboral va a ser la piedra angular sobre lo que se regulen las relaciones laborales en el contexto de una economía de mercado.

Uno de los muchos efectos del cambio del contrato socialista al laboral, fue la violación a los derechos laborales en China, de ahí que, el derecho laboral chino no difiera significativamente de los estándares internacionales sobre la materia, salvo en lo referente a la libertad sindical y al trabajo forzado. China no ha ratificado cuatro de los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo: el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), el Convenio sobre el trabajo forzoso (1930).

La vulneración en China del resto de derechos laborales no está propiciada por un ordenamiento jurídico deficiente, sino que evidencia su precaria aplicación. La legislación laboral que es vulnerada con más frecuencia es la referente a los salarios, a la jornada laboral, a las medidas de seguridad e higiene, a las coberturas sociales y a la discriminación en el trabajo.

La jornada laboral ordinaria en China está fijada por ley en 40 horas semanales, con un máximo de tres horas extra por día, hasta un tope de 9 horas por semana y 36 al mes, y con 2 días de descanso semanales. Esta legislación es más avanzada que la de muchos países e incluso que la de los códigos corporativos de muchas empresas europeas, que se elevaría hasta las 60 horas incluyendo las horas extraordinarias. Sin embargo, en el sector privado chino es muy raro que se cumpla la normativa y son numerosas las empresas en las que incluso se realizan jornadas superiores a las 12 horas diarias. En los momentos de mayor actividad, tampoco es raro que un trabajador se pase un mes entero sin ningún día libre (Rodríguez, 2011).

En el caso de México, la reforma laboral no es la solución para disminuir el desempleo, por el contrario, provoca que el empleo formal sea más precario, los más afectados en los últimos años son los jóvenes, siendo que en América Latina el desempleo juvenil bajo de 15.9% en



2010 a 14.9% en 2011, mientras que México subió de 9.7% a 10% en el mismo periodo, según el IIEC (Instituto de investigaciones Económicas). Según los especialistas de este instituto la reforma propuesta por el gobierno federal y los empresarios, no es un factor que detone el empleo, ya que solo se busca disminuir los costos de producción, para competir contra el resto de las economías, solo con mano de obra barata y no con mayor eficiencia productiva, si bien los bajos salarios disminuyen los costos de producción, el despido de trabajadores con mayor facilidad no genera un mayor número de trabajos en sí mismo, por lo que solo se afectan las prestaciones laborales y se generan empleos irregulares, en general el modelo laboral que se tiene en México actualmente no propicia el crecimiento y desarrollo del empleo, por lo que solo se promueve aquel que está mal remunerado y poco calificado.

En México, la ausencia de contratos escritos sigue constituyendo uno de los rasgos más vulnerables de los trabajadores asalariados, por lo menos entre 2005 y 2008, casi la mitad de ellos no contaba con el respaldo de este tipo de contratos que en principio permiten garantizar cierta estabilidad laboral y el acceso a prestaciones. Por otra parte, los trabajadores con contratación permanente han disminuido. De ahí que los trabajos temporales estén aumentando en el país (García, 2010).

### **3) LA PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO EN MÉXICO**

La mundialización de la competencia y las tecnologías de la información y de la comunicación permiten a las empresas generalizar los procesos de subcontratación y de externalización, reproduciendo unas condiciones más adecuadas para la flexibilización de la fuerza de trabajo y el desmantelamiento de las cláusulas sociales garantizadas por los convenios colectivos y la legislación social de la época anterior. En estas condiciones los procesos de “deslocalización empresarial”, se convierten en un elemento central de una ofensiva económica y social que

afecta directamente a la problemática del empleo y a los derechos de los trabajadores (Mendizabal y Errasti, 2006).

Esta deslocalización ha traído ventajas y desventajas, en el caso de México, hasta 1998, la estructura de la fuerza de trabajo no ha cambiado mucho en cuanto a ocupaciones. El cambio ha sido más bien hacia una mayor presencia de mujeres jóvenes en espacios urbanos, aunque el nivel educativo se ha elevado. A pesar de la apertura de la economía, hay una proporción muy elevada de fuerza de trabajo empleada en micro-negocios, comúnmente de baja tecnología, organización y relaciones laborales arbitrarias.

Un número cada vez más importante de mexicanos busca sobrevivir de manera independiente, ya sea realizando un intercambio comercial en pequeña escala o prestando distintos tipos de servicios (preparación de alimentos, reparación, limpieza, transporte). Dadas las restricciones salariales a que han estado sometidos los asalariados, en algunas ocasiones la estrategia de emplearse por cuenta propia puede ser parcialmente exitosa –sobre todo en las principales ciudades de país- y permitir obtener, relativamente mejores ingresos.

El aparato productivo en México está polarizado entre aquellos negocios que se han modernizado en tecnología, organización del trabajo o relaciones laborales, que la mayoría no ha hecho cambios importantes en los últimos 10 años, y que (De la Garza, 1994) la fuerza de trabajo se presenta más homogénea en características laborales y salariales pero no sociodemográficas frente a una heterogeneidad entre las empresas. Se puede hablar de una vieja clase obrera conformada por trabajadores varones de edad madura, relativamente estable (aunque han surgido recortes de personal a raíz de las privatizaciones y la racionalización de las empresas), especializada en una máquina ubicada en procesos de trabajo tradicionales, y una “nueva clase obrera”!, no calificada, joven, con presencia alta de mujeres, con baja estabilidad

en el empleo, una parte ocupada en empleos precarios y otra en empresas pujantes y modernizadas, hasta 1998.

Aunque el régimen jurídico de ingreso y salida del empleo en México es uno de los más rígidos, el mercado laboral presenta altos niveles de flexibilidad, por varias razones; la imprecisión legal al definir criterios, la ignorancia generalizada de estos derechos por sus beneficiarios y la ausencia de sindicatos representativos aumentan en los hechos el margen de discrecionalidad patronal en el manejo de las reglas relativas a la duración de la contratación, facilitando el uso de trabajadores eventuales y de despidos en casos de reestructuración de las empresas así como la aceptación de convenios de liquidación con indemnizaciones y prestaciones por debajo de los mínimos legales. La utilización arbitraria de la categoría de trabajador de confianza a pesar que la ley establece que la misma depende de la naturaleza de las funciones y no de la denominación que se de al puesto (Art. 9 LFT).

Por otro lado y en este mismo renglón legislativo la precarización del empleo también se ve reflejada en la caída de los salarios, en las dos últimas décadas lo que ha reducido el costo de las indemnizaciones en caso de despidos y reajustes de personal. La flexibilización de las reglas relativas a la duración del trabajo en la contratación colectiva, principalmente a través de cláusulas que relacionan el volumen del empleo con la exportación; las formas de evasión de responsabilidad patronal a través de la intermediación y la subcontratación o de la utilización de formas atípicas de contratación (contratos civiles de prestación de servicios de honorarios) con el propósito de lograr un manejo flexible del volumen del empleo (Duana, 2010).

Después de más de 20 años de la liberalización comercial y 15 años del TLCAN México ha sufrido un estancamiento persistente en el salario real medio y una brecha amplia entre los salarios de los trabajadores más y menos calificados (a pesar de una inversión parcial de esta

última tendencia en la reciente década). Según un análisis detallado de los Censos de Población de 1990 y 2000, (Hanson,2004: 507), señala que los aumentos salariales eran mayores para los trabajadores educados que viven cerca de los Estados Unidos y menores para los obreros con poca educación que viven al sur del país (Blecker, 2009:10).

En el renglón del trabajo y del empleo, el lento crecimiento de puestos de trabajo asalariado ha provocado un mayor grado de precarización. En la década de los noventa el empleo no asalariado en el comercio y manufactura creció a mayor velocidad que el asalariado, se dio un incremento en la proliferación de pequeños negocios individuales o familiares. La pérdida de dinamismo en la predominancia de fuerza de trabajo masculina (agropecuaria e industrial), ha sido una de las principales causas de la feminización de la fuerza de trabajo. El modelo mexicano de regulación laboral no opone límites al deterioro de las condiciones de trabajo ni ofrece incentivos para impulsar compromisos con base en la productividad, la capacitación permanente, los salarios altos y tampoco puede haber una resolución de las diferencias favorables a los trabajadores. En los últimos gobiernos se ha fomentado la búsqueda de inversiones extranjeras, pero conservando la legislación actual porque favorece la estrategia de competitividad por medio de bajos salarios (Duana, 2010).

#### **4) LA PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO EN CHINA**

A través del proceso de globalización capitalista, que desborda el carácter nacional de los mercados laborales y sus regulaciones, la fuerza de trabajo global, contenida en unos dos mil quinientos millones de trabajadores, se adscribe progresivamente a actividades económicas urbanas (secundarias y terciarias). De entre éstas, la productora de excedente por antonomasia, la industria manufacturera, acoge a unos ciento cincuenta millones de empleos, y en China se localiza más de una tercera parte de ellos, enfrentados a una oferta de fuerza de

trabajo marca por un ejército de reserva colosal. Y esta situación se mantendrá, al menos durante dos décadas (Martínez, 2008).

La república popular de China ha logrado implantar en su territorio decenas de miles de multinacionales extranjeras, derrotando al resto de los países en la producción de productos de bajo y mediano valor añadido. China recibe desde el inicio de este siglo el 75% de la (Inversión extranjera directa) IED de los países en desarrollo; y su crecimiento espectacular está provocando el encarecimiento mundial del acero, petróleo y otras materias primas, mientras se abarata el precio de las manufacturas. Aquí, 30 millones de trabajadores, integrados en 200 zonas francas se asientan en un especial régimen fiscal y de financiación y en la ausencia de toda reglamentación social y medioambiental (Mendizabal y Arresti, 2006).

En todas las regiones del mundo, hay realidades objetivas bien conocidas: gran dislocación de población trabajadora, drástico incremento de las desigualdades, disparidades en los ingresos, recrudecimiento de la pobreza y tendencias desestabilizadoras, especialmente el debilitamiento del Estado e incremento de los conflictos civiles, que significan una transformación importante del mundo tal y como lo conocemos. Hay comunidades que desaparecen mientras que una cantidad innumerable de personas sin tierra emigra en busca de nuevas fuentes de sustento básico. Simplemente en China, entre 1996 y 2000, 176 millones de personas emigraron de las áreas rurales a las urbanas sin ninguna forma segura de sustento. En China, “las personas sin empleo no están desempleadas, sino en espera de un empleo hasta que transcurran dos años sin tener un nuevo puesto laboral. Sólo si al cabo de dos años no son contratados por ninguna empresa, pasan a engrosar las filas de los desempleados” (Fernández, 2004:4).

Ante esto, la escala de industrialización China está afectando simultáneamente a más gente, que cualquier otra ola de producción fabril en la historia. Por mostrar un dato, desde 1990, la

producción manufacturera china ha aumentado en más de 400 por ciento. Solo en el 2003, el total de exportaciones de China se incrementó en un 35%. China es el mayor proveedor mundial de electrónicos, hardware de cómputo y acero. Las fabricas chinas generan 30 por ciento de los aparatos de aire acondicionado y televisiones del mundo, 40 por ciento de los teléfonos celulares mundiales, la mitad de las cámaras del mundo y la mitad de los zapatos. En el 2003 los trabajadores chinos ensamblaron el 40% de todas las computadoras portátiles.

Pero no todo es miel sobre hojuelas, el extraordinario crecimiento de China en producción y ensamblaje, se ha dado en un ambiente en el que los trabajadores tienen poco o ningún acceso al poder, acompañado por corrupción, contaminación, desigualdades salariales y sociales, desempleo, trabajo precario y explotación laboral que recuerdan las peores características de la Revolución Industrial en el Occidente.

En otros aspectos como el de la libertad sindical, el gobierno chino firmo el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos también el Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales pero incluyo una “reserva” con la intención de exentarse de la obligación de garantizar a los trabajadores la libertad de construir y afiliarse a sindicatos de su elección, así la cláusula de la Ley sindical China descarta la organización independiente (Liu, 2006).

Estos sin algunos de los aspectos negativos sobre el empleo en China, faltaría por documentar y ahondar en este contexto laboral, sin embargo es suficiente para darse cuenta de las muchas violaciones a los derechos laborales que existen en economías emergente como esta.

## **CONCLUSIÓN**

Aunque la combinación de flexibilidad y seguridad en el trabajo todavía constituya una utopía, les corresponde a las autoridades gubernamentales apuntar en esa dirección, que en principio beneficiaría el mayor número de actores involucrados. Habría que buscar el crecimiento del empleo formal y de los niveles de competitividad, y al mismo tiempo garantizar los niveles básicos de inclusión laboral y social.

Juzgada por los resultados, la política de empleos sujeta a los vaivenes de las llamadas fuerzas del mercado no ha podido cumplir expectativas del desarrollo que sean de interés económico, político, sociocultural y medioambiental, comunes al bienestar social en ninguno de los dos contextos ni en el chino ni en el mexicano.

La economía no ha podido crecer al ritmo necesario como para incrementar los empleos formales de forma adecuada y por tanto las personas tuvieron que ingresar a trabajos con mayor grado de informalidad en el caso de México, en China, el empleo toma otros matices relacionados con la precarización del trabajo con bajos salarios, extenuantes jornadas laborales, etc.

La regulación laboral tiene fuertes restricciones a nivel interno, especialmente en lo referente a la contratación, el despido y las promociones al interior de la empresa. La existencia de un mercado laboral paralelo, o informal que no se rige por ninguna ley escrita es posiblemente la respuesta de facto a la inflexibilidad de la regulación laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

**Arencibia, Juan**, encontrado en: [Eleconomista.com.mx/industrias/2012/03/07/reforma-laboral-no-abatira-desempleo-mexico-unam](http://eleconomista.com.mx/industrias/2012/03/07/reforma-laboral-no-abatira-desempleo-mexico-unam)

**Blecker, R.** (2009). “*La competencia China y la economía Mexicana: consecuencias para el empleo y los salarios manufactureros*“. Departamento of Economics American University Washington, DC 20016, Estados Unidos.

**Duana, A.** (2010). “*Flexibilización laboral, el caso de México*”, UNAM., México, D. F. 2010

**Fernández, L.** (2004): “Empleo en el contexto Post –OMC de China: Pronóstico económico y social”, Universidad Autónoma de Madrid, 2004. En: <http://www.Cidob.org/Castellano/Publicaciones/Afers/63leila.html>.

**García, G. B.** (1999). “Los problemas laborales de México a principios del siglo XXI”, *papeles de población*, Vol. 5, Núm. 21, julio – septiembre, 9-19.

**García, G. B.** “Inestabilidad laboral en México: el caso de los contratos de trabajo”. *Estudios demográficos y urbanos*, Vol. 25, Núm. 1, (73), 2010, 73-101.

<http://www.imf.org/external/spanish/pubs/ft/survey/so/2013/int050813as.htm>

<http://www.prejsa.com/impreso/economia/stiglitz--cuestiona-utilizacion..>

**Jiménez, J.** (2005). Las políticas de empleo en México y el desarrollo regional”, *Aportes*, Vol. X, núm. 029, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 25-43.

**Martínez, P.** (2008). “El capitalismo global en China y China en el capitalismo global: la nueva economía mundial”, *revista de economía mundial*, núm. 18, pp. 311-324.

**Mendizabal, A. y Errasti A.** (2006). “Aspectos económicos y sociales de las deslocalizaciones productivas”, Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales, 2006.

**Rodríguez, M. E.** (2011). Situación de los derechos laborales en China: implicaciones políticas y económicas. Fundación Alternativas y OPEX-Observatorio de Política Exterior Española.



**Solano. C. y Pozos F.** (2005). *“Una sociedad con oportunidades?: empleo y bienestar social en regiones de Jalisco”*. Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades.

*La lucha por los derechos laborales en China*, recuperado de: <http://www.solidaritycenter.org>