

LA PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO EN APEC: EL CASO DE CHINA Y MÉXICO

Cecilia Escobedo Torres¹

Leticia E. Souza Mosqueda²

Resumen

El presente documento pretende mostrar cual es contexto laboral de precarización que predomina tanto en China como en México. Se espera exponer como se han deteriorado las condiciones de trabajo para la fuerza laboral de las economías ya mencionadas. Revelar también como la legislación misma es el aval del deterioro del salario y del empleo.

Palabras clave

Empleo, precarización del empleo, flexibilidad laboral, fuerza de trabajo.

Introducción

El mercado laboral contempla indicadores como; empleo, desempleo, mercado de trabajo, trabajo decente, salario mínimo, política salarial, recesión económica, pobreza, desarrollo rural, diálogo social, empleo informal, empleo juvenil, y protección social, entre otras, Organización Internacional del Trabajo (OIT). El mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo.

En este artículo se analizará la precarización del empleo a través de los cambios en las condiciones de empleo y trabajo de la fuerza laboral, el empleo informal y el desempleo, el descenso en el ingreso, la sobreexplotación bajo el concepto de la flexibilización laboral. Para lo cual da fe el cambio en las jornadas laborales, el cambio en el concepto de trabajo.

El mercado de trabajo en México y China

El término *mercado de trabajo* se mueve en una posición dual que incorpora una parte de sí mismo al desarrollo y otra que cuenta con un *sector no estructurado*, en donde se ubica a los trabajadores que no cuentan con una serie de condiciones de reconocimiento y protección del

¹ Profesora investigadora del Departamento de Estudios del Pacífico en la Universidad de Guadalajara.

² Profesora investigadora del Departamento de Estudios jurídicos de la Universidad de Guadalajara.

marco jurídico y reglamentario que los hace muy vulnerables. De ahí deriva el *sector informal*, pues se carece de prestaciones contractuales y aspectos correspondientes a la normatividad laboral. Su acceso a infraestructura y a subvenciones públicas es limitado o inexistente; depende en gran medida de actitudes de las autoridades públicas, así como de estrategias de las grandes empresas formales: su empleo es generalmente muy inestable y sus ingresos son muy bajos e irregulares (OIT, 2002:3).

Los mercados de trabajo constituyen el espacio donde se establecen las relaciones productivas y sociales en la sociedad. En este sentido, son el resultado de un proceso histórico donde las políticas del desarrollo económico, la educativa y la del empleo se entrelazan configurando un tejido social con características peculiares, que son el soporte de la estructura productiva de las economías nacionales y sus regiones. Los mercados de trabajo constituyen las bases determinantes del proyecto macroeconómico de apertura internacional. En la actualidad el debate sobre los mercados de trabajo se centran en la pertinencia de entender cómo la globalización y las actuales tendencias de la economía del mundo están generando una reestructuración desigual y heterogénea de los países, y cómo se modifican los modelos tradicionales de interpretación de los mercados de trabajo, (Guerra 2005).

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; Touraine, 1997).

El mercado es el mejor mecanismo para asignar eficientemente los recursos y obtener, por consiguiente, la mayor prosperidad, equilibrio y desarrollo. Es decir; el mercado aparece como el principal mecanismo de funcionamiento de la economía y se le atribuye todo género de aptitudes para resolver los problemas económicos que se le plantean a la sociedad. Vidal. J. (2001). Lo ideal en escenario de trabajo , es que el trabajador, una vez contratado, ocupe su puesto para iniciar su jornada laboral, prestando sus servicios, independientemente de donde se haya firmado el contrato, o de si lo han hecho directamente las partes, o sus representantes

legalmente acreditados. Es decir, el bien, en este caso, el puesto de trabajo y el trabajador que lo ocupa (que juntos constituyen “el trabajo”), sí han de estar determinados en un sitio y en un tiempo concreto. No así los intercambiantes del bien, que pueden ser el empresario que ofrece el puesto de trabajo, y el abogado representante del trabajador.

La tendencia a la precarización se puede definir como insuficiencia de ingresos o necesidad de laborar jornadas mayores a las normales para percibir ingresos que permitan sobrevivir. Además de sufrir pérdida de garantías de bienestar antes existentes en la negociación contractual como punto de referencia en cuanto a prestaciones, beneficios y garantías adquiridas al momento de ser contratados, Chomsky (1995:99). La población precaria tiene una función reguladora, no obstante, en la situación actual, creada por la globalización del capital en su forma neoliberal, se asemeja al escenario en el cual el tamaño de dicha población ha alcanzado tales dimensiones que pone en peligro la estabilidad del sistema.

Los mercados de trabajo y el empleo en México se encuentran en un proceso importante de transición derivado principalmente de los procesos de reestructuración del capitalismo originados tanto por la modernización de los procesos productivos como por la aplicación de las políticas neoliberales. La combinación de ambos ajustes al mercado laboral ha generado una fuerte polarización disfuncional. Por un lado se encuentra un espacio reducido del mercado primario de trabajo caracterizado por altos salarios, calificación y competitividad; por otro lado, un espacio expandido del mercado secundario de trabajo donde predominan los bajos salarios, la poca calificación, la precariedad de las condiciones de trabajo e incluso el trabajo sin paga. En suma, se constata un deterioro muy fuerte, de las condiciones laborales y salariales en el país en los últimos 15 años.

La fuerza de trabajo debe plantearse como una unidad de la acción económica en la cual se genera la riqueza nacional y el trabajo humano se convierte en la piedra de toque que explica la reproducción del capital. En el mercado se establece una relación entre capital y trabajo en condiciones de oferta y demanda que se distribuye de manera diferenciada y de acuerdo con las condiciones de la inversión destinada al trabajo, en correspondencia con el gasto en medios de producción. A lo anterior Marx lo denominó “composición orgánica de capital” y, en esa relación, el mercado de trabajo adquirirá características particulares (Barba, 2003:52).

En México, el mercado de trabajo ha presentado un enfoque predominantemente económico, que pone el acento en las transformaciones realizadas en las grandes zonas urbanas y se centra en las actividades y ocupaciones remuneradas (Hernández Laos et. Al., 2000). En ese sentido, el mercado de trabajo se refiere a las personas que tienen un trabajo, con capacidad de dedicar una cierta cantidad de horas diarias a trabajar a cambio de una remuneración. En la decisión de vender más o menos cantidad de trabajo influirán tres variables; Cuanto mayores sean los ingresos extrasalariales que tenga el individuo lógicamente menos necesidad tendrá de vender su trabajo para obtener ingresos y viceversa. El salario-hora que recibirá como compensación por la venta de su trabajo, cuanto mayor sea este, más cantidad de bienes podrá adquirir por una hora trabajada de más Recio (1997).

El *mercado de trabajo en México* se desarrolla en un contexto internacional de formación de grandes bloques económicos, el cual provoca fuertes impactos en la sociedad debido a políticas liberalizadoras establecidas en las relaciones laborales orientadas a programas de flexibilización. Estas últimas buscan la individualización de las condiciones de trabajo, la fragmentación de la mano de obra y de las jornadas, tras eliminar las conquistas obreras heredadas de un modelo anterior que otorgaba beneficios, González (2004).

El mercado de trabajo de una economía en desarrollo de bajo ingreso coexiste al principio con una gran reserva de trabajadores de baja productividad, en su mayoría poco capacitados, con un número mucho menor de trabajadores calificados. El desarrollo es un proceso que entraña, entre otras consecuencias, un aumento sostenido de las inversiones en capital humano, sin que haya alguna razón a priori para suponer otra cosa que un desequilibrio temporal entre la demanda y la oferta de trabajo calificado O'Connor y Lunati (2002:284),

El escenario de precarización del empleo

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, C. F. (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 todo el mundo somos testigos de la reestructuración del capitalismo global impulsado en primer lugar por la agenda neo-liberal de las corporaciones transnacionales 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. 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.

Si la inversión decrece, la demanda de obreros y la proporción de la fuerza de trabajo ocupada cae, por ende, se deterioran las condiciones de negociación. Una modificación en los componentes de la inversión también puede afectar las condiciones de venta de la fuerza de trabajo. Es decir, un cambio en la composición orgánica del capital que aumente los recursos invertidos en medios de producción sobre los constitutivos del capital variable, cambia la relación proporcional y la fuerza de trabajo decrece en la medida que se incrementa el capital total (Marx, 2000:759-808). Por otra parte, el capital antiguo —reproducido con una nueva composición— repele mayor número de obreros que los empleados anteriormente, debido a formas específicas de acumulación. Esta última tiene que enfrentar el cambio estructural de ocupación que se carga más por el lado de servicios y menos hacia industria y agricultura. De acuerdo con Marx, esta situación produce, de manera constante —y precisamente en proporción a su energía y volumen—, una población obrera relativamente sobrante. En otras palabras, *excesiva para las necesidades medias de la valoración del capital y, por tanto, superflua*, sin embargo, necesaria para la ampliación de la acumulación capitalista y para regular los movimientos generales del salario. Durante los periodos de estancamiento y prosperidad media, el ejército industrial de reserva —o sobre población relativa— ejerce presión sobre el ejército obrero activo, y pone coto a sus exigencias durante los periodos de sobreproducción y de paroxismo. *La sobre población relativa, pues, es el trasfondo sobre el que se mueve la ley de la oferta y la demanda de trabajo.*

En este sentido, existen diversas formas de sobre población relativa con distintos matices, no obstante, los obreros la transitan durante el periodo en que están semiocupados o desocupados por completo. Una forma es la *fluctuante* —cuando a la población trabajadora se le repele o se le atrae nuevamente y en mayor volumen, de tal modo— que en líneas generales, aumenta el número de obreros ocupados, aunque siempre en proporción decreciente con respecto de la escala de producción. La población rural que está en proceso de convertirse en urbana o manufacturera es considerada *latente*, pues forma parte del movimiento de grandes grupos poblacionales hacia las ciudades, ya sea en el país o a otras naciones. Por último, se encuentra la población *intermitente*, la cual está constituida por una parte del ejército obrero activo, con una ocupación absolutamente irregular, y en la que el capital tiene a su disposición una masa

extraordinaria de fuerza de trabajo disponible. Sus condiciones de vida se encuentran por debajo del nivel medio normal de la clase obrera y es precisamente eso que imprime a dicha categoría una base amplia para ciertos ramos de la explotación del capital. La caracteriza el máximo de tiempo laboral por el mínimo de salario: es el sedimento más bajo de la sobre población relativa y se aloja, finalmente, en la esfera del *pauperismo* (personas aptas para el trabajo, huérfanos e hijos de indigentes, personas degradadas, incapacitadas para trabajar, personas mayores, víctimas de la industria o de cualquier otra actividad) [Marx, 2000:759-808].

Esta última es la población ocupada que más ha crecido en el mercado de trabajo actual, pues el volumen de la oferta laboral es inevitablemente creciente, debido al efecto del aumento poblacional y al desplazamiento ocasionado por el cambio tecnológico. Estas razones generan una gran masa de desempleados y es una presión muy importante en la relación oferta-demanda, en la cual el precio de la mercancía-trabajo se resuelve inevitablemente en favor del capitalista, puesto que el valor de la fuerza laboral está gobernado por la competencia que impone el *ejército industrial de reserva*.

El trabajo, los trabajadores y sus organizaciones laborales luchan y se resisten, están en búsqueda de opciones y de establecer nuevas formas de organización democrática que les permita confrontar los efectos indudablemente adversos de este momento en que se encuentra el poder capitalista mundial. Uno de los problemas más serios que emergen en esta etapa del capitalismo mundial es la proliferación de la así denominada “informatización del trabajo”, esto es, el proceso mediante el cual la gente trabajadora es expulsada de trabajos seguros hacia situaciones de trabajo precario y temporal o bien al desempleo, precipitándola a una situación donde se las tienen que ver para vivir, mientras una gran pérdida de empleos transforma su vida en una vorágine.

En primer lugar rompió con la seguridad en el empleo, minó el poder de los sindicatos, empobreció a la gente trabajadora, redujo las normas laborales que dejaron de proveer un “salario para vivir” y produjeron inestabilidad e inseguridad sociales. En realidad la figura del trabajo informal y los trabajadores informales han estado presentes desde el inicio mismo del trabajo, especialmente las mujeres dedicadas al hogar y al trabajo domiciliario entre otros. Hace treinta y cinco Años en la etapa de industrialización, el trabajo en el sector informal fue visto desde las limitaciones de este paradigma como una situación temporal. Se creía que los

autoempleados, desempleados o subempleados se integrarían a la economía formal una vez que estos trabajadores pobres recibieran capacitación. Entonces, serían trabajadores permanentes y parte de la economía regulada “formal”. La solución era modernizar la economía y todo iría bien. Para muchos, esta perspectiva nunca fue confiable. De hecho, este paradigma de sector informal/formal era y es una visión capitalista obtusa que se desprende de teorías limitadas de la economía.

La descripción de trabajo como mercancía... es enteramente ficticia.” (Polanyi, 1957: 72, citado en Munck, 2002: 176) El debate laboral/trabajo tiene una larga historia que es importante tener en mente (véase Dinerstein y Neary, 2002), para una reinterpretación radical de la teoría social de Marx) ya que “el capitalismo siempre ha coexistido con una combinación de regímenes laborales” (Cohen, 1987: 3) y así sigue siendo hasta la fecha, “clase trabajadora es un concepto fundamentalmente restringido basado en exclusiones”, especialmente en la exclusión de los no asalariados, los desempleados, los subempleados y aquellos “informales” Hardt y Negri (2004: 106), (véase también Boyd, Cohen y Gutkind, 1987). Los términos “feminización del trabajo”, “*precarización*” y “flexibilidad laboral” están interrelacionados con el proceso abarcador de informalización del trabajo que, le ha dado un nuevo significado a la clase trabajadora.

Lo que verdaderamente se discute son nuevas formas de explotación y degradación humana. Un término más preciso podría ser “empobrecimiento del trabajo”. La “Flexibilidad laboral” (que es intercambiable con “*precarización*”) se utiliza para garantizar que los trabajadores estén disponibles ocasionalmente (generalmente contratados en términos que pocas veces son respetados) para reducir costos (horas flexibles, salarios flexibles, calificación flexible).

Esta “flexibilidad” también reduce o elimina derechos laborales, prestaciones y seguridad. “flexible” en inglés significa ser considerado y comprometido, en lugar de ser “rígido”. Sin embargo, lo que verdaderamente sucede es que se elimina cualquier protección para la fuerza de trabajo. Simplemente se contrata a los trabajadores (o se les vuelve a contratar) cuando se les necesita en períodos de expansión capitalista y se le deja ir cuando ya no se les necesita más.

La precarización del empleo en México

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.

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 ha 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 dé 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 más amplia entre los salarios de los trabajadores más y menos calificados (a pesar de una inversión parcial de esta última tendencia en la década más reciente). 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 más 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 una 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).

La precarización del empleo en China

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.

Esta economía cuenta con 774,800 millones de trabajadores (Fondo Monetario Internacional 2009), está organizada en regiones que obedecen al mercado. Además, se prevé que con la OMC, China refuerce su ventaja comparativa en el factor trabajo: el sector de la manufactura, intensivo en mano de obra, es el sector que más oportunidades presenta en la expansión de la producción y de las exportaciones, y por tanto de mayor creación de empleo. Pero también es posible que se produzca un aumento de desventajas comparativas como el capital.

Después de todo, su mano de obra abundante y barata y la consecuente producción de bienes intensivos en mano de obra condicionan de sobremanera su estructura comercial y, por tanto, su presencia en el mercado internacional; se espera que las exportaciones de productos intensivos en mano de obra (fundamentalmente textil y confección, aunque también electrónica) se multipliquen por dos, mientras aumente la entrada de inversión extranjera directa (IED) y se produzca así un mayor acceso al capital y a las nuevas tecnologías (Fernández, 2004:8). 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).

En China, el Estado se está integrando a una economía de mercado capitalista global con venta de empresas públicas, al tiempo que alienta la entrada de inversión extranjera directa (IED). Esta estrategia neoliberal se ha dado en dos oleadas; el desmantelamiento se inicio en los años ochenta, para luego avanzar agresivamente en los noventa. Esta segunda etapa dio pie al surgimiento de un cambio profundo y perturbador en el régimen laboral dominante en China. Hay dos fenómenos importantes a examinar al colocar las luchas laborales en relación con el proceso de informalización en China: primero, los trabajadores migratorios o “trabajadores rurales” que se desplazan de las zonas rurales hacia las costeras una vez que el Estado levantó la prohibición para su movilidad y, segundo, despido de trabajadores de las empresas publicas cerradas (EPC). Se estima que más de 176 millones de personas han emigrado de las áreas rurales a las urbanas en busca de trabajo entre 1996 y 2000. Estos trabajadores migratorios no

se han beneficiado y nunca lo han hecho del régimen laboral proteccionista que si benefició previamente a los trabajadores urbanos en China.

Ahora, los trabajadores migratorios son empleados irregularmente y sin contrato en estas empresas que tienen IED. En caso de tener contratos, estos no son respetados y no evitan que sean ampliamente explotados, ni que trabajen muchas horas en condiciones no saludables, que se les pague menos que a otros trabajadores y no tengan ninguna prestación. Se establecieron más de 380 mil de dichas empresas entre 1980. He Qinglian observa: "Los trabajadores en las empresas de propiedad pública han visto hundirse su estatus social rápida y drásticamente, y día con día pierden su posición antes protegida. El resultado ha sido una reducción importante de las capas medias de la sociedad china, y una rápida expansión de sus capas bajas, una formula obvia para la inestabilidad social." Ahora una gran parte de la clase trabajadora informalizada también la constituyen trabajadores urbanos en cesantía, sean autoempleados o trabajadores eventuales.

Estos dos grupos de trabajadores (trabajadores migratorios y trabajadores urbanos despedidos) como parte del sector informal, generalmente compiten entre sí en la búsqueda de trabajo. En Shanghai, la ciudad industrial más grande de China, un estudio reciente mostró que contratar a un trabajador migratorio cuesta 1/3 de lo que costaría contratar a un trabajador urbano nacido en Shanghai, pues el primero no requiere que se le paguen prestaciones sociales. En 2000, se estimaba que solo en Shanghai habían sido despedidos más de un millón de trabajadores sin que recibieran una compensación adecuada por parte del Estado. Aquellos trabajadores que permanecieron empleados en el sector público se les cobran una cuota para pagar una compensación a los trabajadores cesados, lo cual implica una mayor pobreza generalizada (Boyd, 2000:6). En China es muy difícil obtener datos estadísticos y generalmente no son confiables. Los cálculos de desempleo de 1995 a 2000 van de 30 a 100 millones. También se estima que más de 65% de los informalizados son mujeres, al tiempo que ellas representaban cerca de 45% de la fuerza de trabajo en respuesta a esta situación laboral por demás precaria.

En relación a los ingresos el diferencial salarial con China se acorta para los trabajos de baja calificación: En las ciudades chinas más desarrolladas como Shanghai y Beijing los salarios industriales oscilan entre \$120 y \$150 dólares por mes frente a \$300 dólares en la frontera norte de México. El diferencial entre ambos países crece en los trabajos más calificados: en la

maquila de Baja California y de Chihuahua se pagaba en promedio, en 2002, \$160 dólares semanales a los técnicos y \$380 a los ingenieros (Colef, 2002); mientras que en China el salario de ingenieros era tan sólo \$300 dólares mensuales, de acuerdo a entrevistas realizadas. Parece claro que los costos de producción en México tenderán a hacer que la manufactura en este país sea cada vez menos atractiva, en comparación con la de China y otros países del Sudeste Asiático. El desafío ya ha sido identificado: moverse hacia plataformas industriales más sofisticadas que logren emplear mano de obra más especializada y que aprovechen las sinergias de alta tecnología, innovaciones y centros de I+D localizados en ciudades estadounidenses de la frontera sur (conocidas como ciudades gemelas). Es decir, que generen un mayor valor agregado. Las políticas sectoriales como es el desarrollo de agrupamientos industriales en distintas regiones mexicanas están apoyando este cambio. Pero el tiempo de inicio, los recursos asociados y los compromisos reales, parecen estar lejanos para revertir el proceso que ya inició. En este sentido, la geografía industrial en los “países maquiladores” de América Latina es muy probable que cambie en lo fundamental, aunque aún no es claro todavía si el nuevo proceso que se generalice sea fundamentalmente de evolución o de involución, tomando en cuenta no sólo la heterogeneidad encontrada y los distintos tipos de empresas existentes, sino los nuevos nichos de productos que serán desarrollados (Carrillo, 2005).

Conclusiones

El proceso de flexibilización y su impacto sobre la fuerza de trabajo en las diferentes regiones y países es heterogéneo y determinado por las instituciones con que cuenta cada economía, por sus políticas laborales. La globalización de la economía y de los mercados internacionales está propiciando que todos los países definan una nueva estructura económica y productiva, es decir, aquí debe existir una capacidad de aceptación continua y rápida para poder así competir en esta nueva era.

En espera de progreso económico para ambas economías el comercio es clave, el avance tecnológico es indispensable y el cambio en las formas de producción son inevitables. Lo que no es válido es que la fuerza de trabajo sea el factor de ajuste ante este escenario. En el caso de México la 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 el caso de China, Se estima que más de 176 millones de

personas han emigrado de las áreas rurales a las urbanas en busca de trabajo entre 1996 y 2000. Estos trabajadores migratorios no se han beneficiado y nunca lo han hecho del régimen laboral protecciónsta que si benefició previamente a los trabajadores urbanos en China.

Bibliografía

An Employment Agenda for China", Background paper for China Employment Forum. En: <http://www.ilo.org/public/spanish/support/ilo/index.htm>

Blecker (2009). Robert A. Blecker. "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. 2009.

Boyd, Rosalind. (2000) "Social Dimensions of the Globalized World Economy", ponencia presentada en el 30 Aniversario del Centro de Investigaciones de Economía Internacional (CIEI), Universidad de La Habana, 3-5 julio 2000.

Carrillo, J. Y Gomis, R. "Integración Económica y Maquiladoras en México: Evolución y Perspectivas frente al reto de China" en Partida y Carrillo (coords.) *Integración regional y globalización: Impactos económicos y sindicales*, Ed. CUSCH/EBERT/AFL-CIO/STAUdG México, 2005, pp.31-47 (ISBN 968-682)

Dabat, Rivera Y Ríos, "Revaluación de la crisis asiática: espacio, ciclo y patrón de desarrollo regional", Comercio exterior, noviembre 2001, Bancomext, p.p. 951-969.

De la Paz, Navarro, Piñón, E.E.M. (2005). Barba y Pozos, C. F. (2005). ¿Una sociedad con oportunidades? Empleo y bienestar social en regiones de Jalisco". Universidad de Guadalajara. Guadalajara, Jalisco.

Duana (2010). Duana Ávila Danae, "Flexibilización laboral, el caso de México", UNAM., México, D. F. 2010

Fernández, Leila (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>.

Gonzalez Chávez, G. Vol. 35, núm. 138, julio-septiembre / 2004

González, García, J. "El ingreso de China a la OMC: un desafío en puerta", Comercio exterior, Vol. 52, núm. 5, México, mayo de 2002, Bancomext, p.p. 454-462.

Guerra (2005). Los jóvenes del siglo XXI, ¿Para qué trabajan? Los sentidos del trabajo en la vida de jóvenes de sectores urbano-populares de la ciudad de México. Revista mexicana de

investigación educativa. Vol. 10, numero 025, COMIE. Distrito Federal, México. Pp.419-449.
Guerra., I. (2005).

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2004/16.htm>. “Foro de China dirigido al empleo y temas de migración: Encuentro sin precedentes para considerar una estrategia que afronte el desafío de la globalización”. Julio 2004.

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2004/17.htm>. “El Foro del Empleo de China destacó la importancia de lograr trabajo decente para todos” abril de 2004.