

LA FLEXIBILIZACIÓN DE LA POLÍTICA LABORAL DE MÉXICO Y SU EFECTO EN LAS CONDICIONES DE EMPLEO

Cecilia Escobedo Torres ✎

Leticia Elizabeth Souza Mosqueda Ω

INTRODUCCIÓN

El presente documento pretende una reflexión sobre la flexibilización de la política laboral en México y su efecto en las condiciones de empleo. Se entiende que los elementos de la política laboral comprenden por lo menos tres aspectos generales. La regulación del mercado de trabajo, la promoción del empleo y la protección al mismo. Para el primero de estos aspectos se propone observar los mecanismos de creación de puestos de trabajo que el Estado y Gobierno han generado para sopesar los impactos de las crisis y por consiguiente el desempleo. Para el segundo de los apartados, se aprecia una explicación de los aspectos que en la última reforma laboral se abordaran para explicar el impacto de esta ley sobre el empleo y observar que circunstancias le es importante a las empresas, y al mismo Gobierno. Para el último de los aspectos se analizan los mecanismos y mediciones concretas destinadas a atenuar los impactos que generan sobre aquella fuerza de trabajo que queda total o parcialmente sin empleo.

Palabras Clave: Reforma laboral, flexibilidad salarial, flexibilidad contractual, prestaciones, subcontratación, precariedad laboral.

1) FLEXIBILIZACIÓN DE LA POLÍTICA LABORAL EN MÉXICO

Por política laboral se entiende como el aspecto general de la política social en particular, referido a las relaciones laborales, con especial énfasis en la situación de los trabajadores y sus organizaciones (Ermida, 2007). La política de empleo es el conjunto de actuaciones que toman los poderes públicos con el objetivo de alcanzar el pleno empleo o, al menos, corregir los principales desequilibrios del mercado de trabajo (Gorrelli, 2013).

Los principales elementos de la política laboral son la regulación del mercado de trabajo, promoción del empleo y protección del empleo, entre las más importantes. Para el primero de estos elementos se consideran la concepciones políticas y la mayor o menor intervención del Estado. Para el segundo los mecanismos concretos y creación de puestos del trabajo. En el tercero estarían incluidos los mecanismos y mediciones concretas destinadas a atenuar los impactos que se generan sobre aquellas personas que quedan total o parcialmente sin empleo (Cedrola G.:2010).

En México la política laboral nacional se planea, define y aplica por el Gobierno Federal desde la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS), en torno a aspectos fundamentales: el empleo, el salario, los principales conflictos colectivos, la aplicación de la legislación laboral vigente, impartir justicia, salud laboral, seguridad industrial, entre otras. La política laboral se vincula con la política económica y social del Gobierno Federal, lo mismo que con la política interior aplicada a los sindicatos y conflictos laborales (Alzaga, 140-141). Bien entendida la política laboral forma parte del proyecto social esencial de cualquier gobierno, ya que corresponde al Constitucionalismo Social, a menos que se prescinda de este o se le dé un lugar secundario, contrario al rango que le otorga la Ley Suprema. La política laboral en general incluye las leyes y normas vigentes en el país que afecten al ámbito laboral. Estarán influidas

además por la actuación de las asociaciones empresariales y los sindicatos, y por las fluctuaciones de la economía a nivel tanto nacional como internacional.

La trayectoria que ha seguido la reforma laboral en México nos puede hacer entender cuál es la lógica en los cambios de la política laboral en general y en particular en el tema de la reforma laboral; misma que inicio públicamente en 1988, cuando la flexibilización de los contratos colectivos ya comenzaba con un pronunciamiento en cuanto a la necesidad de flexibilizar las relaciones laborales frente a la globalización, para con esto modernizar los procesos productivos y dar confianza a los inversionistas. Sin embargo; ni el foro de consulta que hizo el senado en 1989, ni la propuesta publica que hizo la CANACO, Canacintra y Coparmex en 1994, ni el acuerdo firmado que versaba sobre una nueva cultura laboral firmado por CTY y coparmex ni el proyecto de reforma de Ley de 1997, ni el proyecto presentado por organizaciones empresariales y sindicales, ninguno de estos proyectos llegaron a las comisiones de trabajo de las respectivas cámaras ni mucho menos a discutirse en sus plenos (De la Garza, 2011). En esta larga historia han cambiado contenidos específicos de los proyectos o demandas, aunque no se ha mantenido en la línea empresarial, se ha detallado y precisado como su forma más importante; la flexibilidad de las relaciones laborales.

Los principales problemas para proteger a los trabajadores subcontratados se relacionan con un diseño inadecuado de la legislación como con la dificultad para hacerla efectiva por la debilidad y mala calidad del sistema de representación sindical y el enorme déficit de fiscalización estatal en el cumplimiento de derechos fundamentales, todo lo cual desemboca en una ciudadanía laboral de baja intensidad y una mayor vulnerabilidad para los trabajadores en el nuevo contexto económico. Entre los principales problemas de diseño se encuentra la insuficiencia de las reglas destinadas a establecer una responsabilidad solidaria entre la empresa contratista y la beneficiaria y a extender la negociación colectiva a lo largo de las

cadenas productivas. Otros factores se relacionan con el contexto adverso en el que funcionan estas instituciones: baja legitimidad de la protección a los asalariados en el discurso gubernamental y empresarial, debida a las fuertes presiones competitivas, y el lento crecimiento de empleos formales protegidos lo que redundo en una mayor disposición de los trabajadores a aceptar trabajos de “segunda” o sin la debida protección (Bensusan, 2007:129-130).

El plato fuerte de la reforma referido a la flexibilización del trabajo es la institucionalización de la subcontratación (outsourcing). Se trata de la subcontratación de labores substantivas y regulares que caracteriza a una empresa como productora de bienes o servicios. El objetivo es claro; reducir costos laborales, desde el momento en que se ha demostrado internacionalmente que las empresas subcontratadas pagan menos, tienen menos prestaciones y protecciones para sus trabajadores. Poner el acento en el outsourcing como vía de crecimiento es apostar a una de las vías bajas (De la Garza, 2011).

En todo caso, estos proyectos ignoran a los trabajadores, los que los europeos llaman atípicos, pero que en nuestro medio son muy típicos, los autoempleados, los trabajadores de la familia, los asalariados del sector informal, los comisionistas, los que trabajan por honorarios, los consultores, etc. Es decir, aquellos que según la legislación laboral no tiene derechos laborales, sea por qué no son trabajadores subordinados, pero principalmente por que la actual ley no es capaz de definir otras formas de subordinación que no sean las claramente salariales (De la Garza, 2011).

Los que proponen la perspectiva de “la modernización con explotación”, destacan la importancia de los cambios en el sistema de producción internacional para explicar la existencia del sector informal. El centro de interés es la competencia y el crecimiento de la productividad,

la cual ha obligado a flexibilizar y a descentralizar el proceso de producción, a recurrir cada vez más a la subcontratación, a reducir los costos laborales (los informales serían entonces principalmente asalariados ocultos, que no contarían, por ejemplo, con las prestaciones de ley).

Es un lugar común referirse a la decadencia de las condiciones de empleo y del trabajo, que viene ocurriendo al menos desde la década de 1970; y junto con ello, como no puede ser de otra manera, a la ampliación de la capa de la población cuyas condiciones de vida se deterioraron de manera significativa, situación reflejada en los índices de pobreza, así como en los conceptos sociológicos y las categorías estadísticas elaboradas para dar cuenta del estado y características de la sociedad que se conformó en los últimos treinta años (Grassy y Danani,2009:20).

2)FLEXIBILIZACIÓN EN LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO

Los factores que han impactado el mercado de trabajo y empleo se relacionan con el patrón de crecimiento económico seguido por la economía mexicana con el mercado laboral. Las políticas de desempleo han sido un instrumento para canalizar recursos del Estado, pero solo han logrado combatir el desempleo parcialmente, pues su naturaleza anticíclica les impide impactar efectivamente en el desempleo. No obstante que la economía mexicana experimentó un rápido dinamismo durante la década de los noventa, los indicadores de empleo muestran la existencia de una incapacidad del mercado laboral para absorber la demanda de empleo. Lo que ha determinado que el empleo el subempleo, y la migración hacia Estados Unidos, sean algunas de las principales características del mercado laboral del país. Se ha observado una insuficiencia en la generación del empleo total y de empleos de mayor calificación y remuneración, lo que se ha convertido en una constante del modelo de crecimiento económico. Este fenómeno ha generado importantes presiones a las políticas laborales (Mendoza, 2010).

Aunado a ello, la pobreza en las sociedades modernas está asociada a la falta de oportunidades de la población en edad de trabajar para encontrar una ocupación adecuadamente remunerada en una economía cuya protección es cada vez más tecnificada. Es así que el crecimiento económico no conduce necesariamente a la utilización plena de la mano de obra disponible, la que en el caso de los países menos desarrollados es usualmente abundante y poco calificada. Si a ello añadimos que la competencia global y la apertura comercial de los últimos veinte años han implicado la conversión de buena parte de los sectores de la industria y los servicios hacia el uso de nuevas tecnologías, ahorradoras de mano de obra ---- lo que, a su vez, ha ocasionado desplazamientos internos de mano de obra que no han sido cabalmente absorbidos por los sectores en crecimiento ---- tendremos una tendencia general al desempleo y al subempleo en todas las economías incorporadas al mercado global (Ruíz y Ordaz,2011).

La falta de empleo ha sido, por muchos años, el problema social más grave de México. La carencia de empleo es una de las expresiones más agudas de la pobreza. Este fenómeno de escasez de empleo, aunado a las diferencias salariales de México con Estados Unidos explica, en gran medida, el fenómeno migratorio de mano de obra mexicana a ese país. La oleada migratoria, aunque no puede considerarse un fenómeno nuevo, ha adquirido mayores proporciones y algunas características diferentes a las de las anteriores (véase Conapo, 2005).

En la década actual la economía mexicana ha estado lejos de generar entre 1 y 1.2 millones de empleos, que exige el aumento anual de la PEA. Ni siquiera el creciente flujo migratorio de mexicanos a Estados Unidos ha evitado que la tasa de desocupación bruta aumentara entre 2000 y 2010. Y aunque entre 2004 e inicios de 2008 el empleo creció de manera importante como resultado del incremento del Producto Interno Bruto (PIB) real, sigue siendo insuficiente para cubrir rezagos, los cuales se acentuaron con la reciente crisis económica. Al mismo

tiempo, se presenta una nueva característica: el empleo formal se parece cada vez más al informal. La evidencia señala que no solamente ha crecido el desempleo sino que ha crecido la población ocupada sin prestaciones sociales, así como los empleos informales (Ruíz y Ordaz, 2011).

En efecto, en la primera década del siglo XXI, además del incremento de los niveles de desempleo, creció significativamente la informalidad en la economía y los ocupados sin protección social. Se observa, asimismo, un amplio vacío para generar puestos de trabajo en sectores industriales. En suma, según cifras oficiales actualmente hay cerca de 1.5 millones de desocupados más que en 2000. Además, en este mismo periodo la tasa de presión general (porcentaje que representa la población desocupada más la ocupada que busca trabajo, respecto a la población económicamente activa) creció en al menos 2 veces en 22 de las 32 entidades de la República.

Según datos, que nos pueden dar un referente del comportamiento del mercado de trabajo, indican que, la población ocupada por lo menos entre 2000 y 2004 el mercado laboral gozo de una estabilidad en el empleo dado que en este periodo este, logro absorber la demanda de empleo, sin embargo; entre 2005 y 2008 las estadísticas muestran que básicamente no se generaron empleos, y/o los que se generaron no fueron registrados ante el IMSS, es decir; se crearon empleos bajo un escenario de completa informalidad. Si bien se comienza a recuperar el empleo a partir de 2009, aun así se alcanza a observar que nuevamente se dejaron de generar puestos de trabajo y empleo para la población económicamente activa y para aquella que se va integrando a las filas del empleo. (*Véase cuadro 1*).

Con más claridad se observa que, el promedio de población ocupada descendió significativamente entre 2004 y 2006 hasta mostrar una tasa de 3.9 a 3.6, se entiende que una

gran parte de la población no encontró empleo, o lo perdió, a partir de 2009 se comienzan a crear empleos pues se pasa del 3.7 a 5.5, en este sentido se entiende que comienza una recuperación de la crisis de 2007 y comienza la inversión extranjera directa, pero, el periodo de recuperación fue realmente corto, pues para 2013 la tasa desciende a 4.9 casi a niveles de 2008, lo cual refleja que el mercado de trabajo es incapaz de sostener los empleos generados, se observa también una incapacidad por parte del estado para atender estos desequilibrios en el empleo. (Véase cuadro 2). En resumen para 2010, el desequilibrio en el mercado de trabajo es claro, la gran mayoría de la PEA subsiste o bien con una ocupación parcial 11.9% o sin prestaciones o con un empleo informal. (Véase cuadro 3).

México presenta, estructuralmente un mercado laboral poco dinámico en cuanto a la generación de empleos formales y con remuneraciones que permitan satisfacer una vida digna. Un mercado laboral que ha atenuado la falta de empleos formales a través de una rápida expansión del sector informal de la economía y la migración de trabajadores a Estados Unidos.

C u a d r o 1



Fuente: Elaboración propia con datos del Banco de Información Económica (BIE). 2014.

C u a d r o 2

Población ocupada México 2000-2013	
Año	promedio
2000	2.6
2001	2.8
2002	3.0
2003	3.4
2004	3.9
2005	3.6
2006	3.6
2007	3.7
2008	4.0
2009	5.5
2010	5.4
2011	5.2
2012	5.0
2013	4.9

**Fuente: elaboración
propia con datos del BIE
INEGI 2014.**

C u a d r o 3

**Tasa de desocupación, ocupación parcial y
subocupación**

Año	desocupación	ocupación parcial y desocupación	subocupación
2000	2.6	7.2	6.4
2001	2.8	7.4	6.9
2002	3	7.6	6.9
2003	3.4	8.5	7.8
2004	3.9	9.5	7.7
2005	3.9	9.4	7.5
2006	3.9	9.4	6.9
2007	3.7	10.1	7.2
2008	4	10.2	6.9
2009	5.5	11.7	9.2
2010	5.4	11.9	8.9

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de ocupación y empleo. 2014

3) FLEXIBILIZACIÓN EN LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO

“La mejor forma de protección es el trabajo”. Frase atribuida al Primer Ministro Blair que expresa de manera sintética y clara un punto de partida fundamental. El trabajo pleno, adecuadamente remunerado y estable constituye una fuente primaria de protección social insuperable. Sin embargo, el empleo en esas condiciones no incluye a todos los que están en edad de trabajar e, incluso, no todos los que se encuentran en esa edad están en condiciones de trabajar. Deben enfrentarse los riesgos relacionados con la vejez, los accidentes, las incapacidades y el desempleo. Por ello, la protección social que proporciona instrumentos para enfrentar estos riesgos existe en la mayoría de los países del orbe desde fines del siglo XIX y ha estado en constante transformación. Por otro lado la interrelación del mercado laboral y la protección laboral y social, constituyen un conjunto necesario al que se debe adecuar permanentemente para responder a los cambios que se registran en ambas esferas. El mercado de trabajo responde a los ciclos económicos y a las transformaciones estructurales de las economías. Viejos riesgos se ven reforzados y en muchos casos, ampliados por la emergencia de nuevas necesidades de protección. Las políticas de protección social se tornan inadecuadas para enfrentarlas y deben renovarse. Pero su reforma necesaria resulta insuficiente, si no se interviene también en el ámbito del empleo y el trabajo (Tokman, 2006).

El fenómeno de la globalización económica y financiera provocó que las economías nacionales desmantelaran la mayoría de sus mecanismos regulatorios, en materia de comercio e inversiones, para dar paso a la integración de un mercado global en donde la competitividad y productividad son, hasta el día de hoy, el principal mecanismo de confrontación comercial o productiva entre las diferentes economías. El rápido desarrollo de este mercado globalizado en la primera década del siglo XXI en gran medida también se beneficia de ciclos tecnológicos, que en periodos cada vez más breves, no solo afectan favorablemente los procesos de producción (haciéndolos más eficientes) sino también modifican los esquemas tradicionales de

distribución y consumo (Miranda y Salgado, 2010). Las consecuencias son que muchas de estas empresas comenzaran a relocalizarse en economías con regulaciones laborales muy laxas y con una numerosa fuerza laboral que acepta menores salarios y mínimas prestaciones laborales.

En los últimos diez años, el salario mínimo tuvo una pérdida promedio de 4.5%. La razón está en la regla, de corte neoliberal, para determinar los aumentos al salario, en función de la llamada “inflación esperada” para el siguiente año. Esta “regla”, que se implementó desde los años ochenta permite la obtención de mayores ganancias mediante la baja de los salarios en un entorno de poca productividad, lo que genera cada vez menor capacidad de compra (León, Vélez y Arango, 2013).

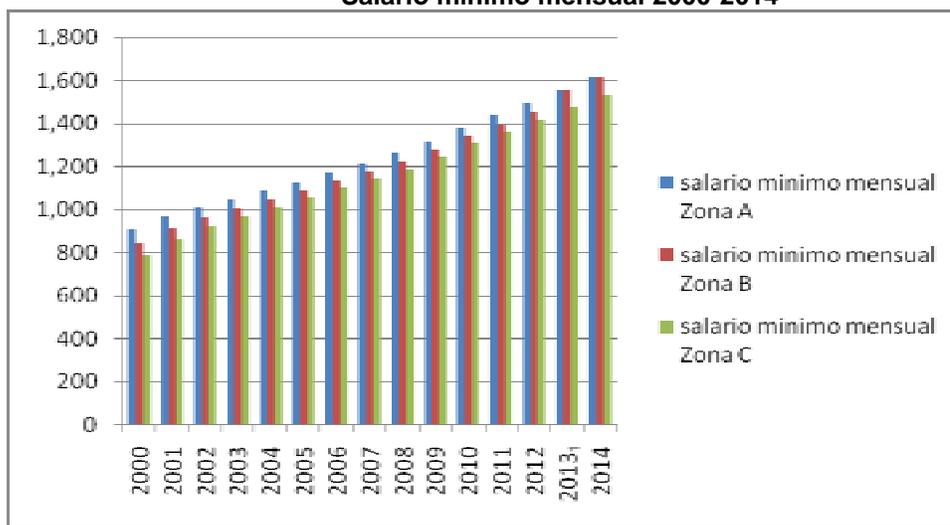
El costo de la vida que deben sortear los trabajadores es el mismo que comparten las tres zonas salariales en el país y está comprobado que la inflación rebasa por mucho al salario mínimo cuyos aumentos anuales no demuestran ser suficientes para alcanzar una vida digna. Para muestra se tiene que entre 2000 y 2014, el salario mínimo mensual en las tres zonas económicas delimitadas por la Comisión Nacional del Salario Mínimo, señalan que no hubo un aumento significativo año con año (véase cuadro 4). Las familias en México, sienten la caída del empleo y de sus salarios reales, sobre todo las personas que ganan dos o menos salarios mínimos, pues el precio de los alimentos, el transporte y la vivienda han subido por encima del promedio. Ya hay menor disponibilidad del crédito a la vivienda y la cartera vencida del crédito al consumo crece (Salgado, 2011).

En México, se han efectuado cambios en la organización del trabajo (principalmente en el establecimiento de la polivalencia entre puestos, los equipos de trabajo, los círculos de calidad), pero que los trabajadores en las empresas más formalmente establecidas continúan teniendo

contratos y que estos mayoritariamente permanentes. En la interpretación de esta tendencia jugaría un papel el poder de los sindicatos, pero principalmente se aduce que las empresas sopesan el efecto negativo de la inestabilidad laboral extrema sobre la productividad, y que los trabajadores de base no han sido tan costosos como para reemplazarlos por eventuales o por subcontratistas (véase De la Garza, 2002).

Otro aspecto a debatir en este apartado sobre política laboral en México, es sobre los sistemas de seguridad social, particularmente el IMSS, su capacidad financiera de sostener las jubilaciones e reduce por el raquítico crecimiento de su base de cotizantes. Esto es por el bajo crecimiento del empleo registrado ante el IMSS, debido a las crisis económicas y la expansión de las formas de empleo (como la subcontratación) que no garantizan el registro permanente de los trabajadores ante el Instituto. La trayectoria salarial de las ultimas dos décadas ha sido de un profundo deterioro en el poder de compra de los ingresos de los trabajadores. Como las cotizaciones a la seguridad social son una parte proporcional de tales ingresos, los recursos con los que cuentan tales instituciones se han reducido conforme han disminuido los salarios reales. Esto atiza más la precariedad financiera de la seguridad social (Roman, 2005).

C u a d r o 4
Salario mínimo mensual 2000-2014



SALARIOS MÍNIMOS GENERALES (mensuales) POR ÁREAS GEOGRÁFICAS EN MEXICO : 2000- 2014			
Año	salario mínimo mensual Zona A	salario mínimo mensual Zona B	salario mínimo mensual Zona C
2000	910	842	785
2001	968	911	860
2002	1,012	962	919
2003	1,048	1,004	967
2004	1,086	1,050	1,011
2005	1,123	1,088	1,057
2006	1,168	1,132	1,099
2007	1,214	1,176	1,142
2008	1,262	1,223	1,188
2009	1,315	1,278	1,247
2010	1,379	1,340	1,307
2011	1,436	1,395	1,361
2012	1,496	1,454	1,418
2013	1,554	1,554	1,473
2014	1,615	1,615	1,530

1/ A partir del 27 de noviembre de 2012, el área geográfica B se integra al área geográfica A; en tanto que el área geográfica C conserva sin ninguna modificación su integración municipal y solo se renombra como área geográfica B, conforme a la Resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de noviembre de 2012

**Fuente: Elaboración propia con datos de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
2014**

http://www.conasami.gob.mx/pdf/salario_minimo/sal_min_gral_area_geo.pdf. 2014

CONCLUSIONES

A nivel nacional, las políticas de empleo no han podido compensar la falta de dinamismo de la creación de empleo derivada del creciente aumento de la PEA, y por otra parte, no han podido sustituir el cierre de empresas públicas y privadas que han derivado en un estancamiento relativo de la oferta de empleos.

La realidad laboral da muestras de que con reforma laboral o sin ella, muchas de las propuestas contenidas en esta ya operan en el mercado de trabajo y, lo mas preocupante, de aprobarse una nueva Ley Federal del Trabajo, no existiría instrumento jurídico que permitiera al trabajador

mexicano defenderse de la precariedad, inestabilidad e inseguridad en el empleo. Los trabajadores mexicanos están enfrentando una nueva etapa de contratación en México, una nueva era de trabajo. La aprobación de la reforma laboral así como las modificaciones realizadas a la Ley Federal del Trabajo, son una muestra de lo que se pretende en México.

México, ocupa un lugar muy bajo en competitividad mundial, y tiene una fuerza laboral muy grande, que carece de formación adecuada para satisfacer los estándares mínimos requeridos por corporativos intelectuales. En este sentido es mas susceptible de aceptar presiones para incorporar una mayor flexibilidad en las relaciones laborales y reducir los costos laborales. Al respecto la Ley Federal del Trabajo protege al trabajador asalariado, pero no al asalariado informal. Además, bajo el argumento de creación de nuevos puestos de trabajo en el sector servicios, se están creando formas de contratación que buscan una mayor flexibilidad en las relaciones laborales, pero solo incorporan la perspectiva de rentabilidad de la empresa y no los derechos de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

www.adpu.org/pdf/debate

Ruiz, P. y Ordaz D. Evolución reciente del empleo y el desempleo en México. *Economía UNAM* [online]. 2011, vol.8, n.23, pp. 91-105. ISSN 1665-952X.

De la Garza, E. (2011). “Los proyectos de Reforma Laboral a mayo de 2011”. UAM.

Salgado L. (2011). “El mercado de trabajo y la crisis en México una mirada desde el desarrollo e impactos locales”. *Economía y sociedad*, Vol. XIV, núm. 28, julio-diciembre, 2011, pp. 35-50. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México.

Moreno G. (2011). “Crisis global, desempleo y nuevas formas de contratación en la reforma laboral”. *Pensamiento universitario*. UAEM.

Cedrola, G. (2010). Debate acerca de la flexiseguridad. Obtenido de:

<http://www.adpu.org/pdf/Debateacercadelaflexiseguridad-GerardoCedrola.pdf>

Mendoza, E. (2010). “El mercado laboral en la frontera norte de México: estructura y políticas de empleo”. *Estudios fronterizos, nueva época*. Vol. 11, núm. 21, enero – junio.

Miranda S. y Salgado C. (2010). “Causas y efectos de la propuesta de Reforma Laboral en México 2010”, *Economía actual*, julio-septiembre. México.

Grassi E. & Danani C. (2009). *El mundo del trabajo y los caminos de la vida*. Argentina:Espacio Editorial.

Morales, J. (2009) *Crisis y ajuste laboral: el caso de la maquila en México, Centroamérica y el Caribe*.

Ermida, U. (2007). *La política laboral de los gobiernos progresistas*. Nueva sociedad, Vol. 11.

Franco y Villamar (2007), Samantha y Zarahuen, “China: la tercera inflexión del crecimiento acelerado al desarrollo sustentable”. UNAM, México, 2007.

Cordera C, y Lomelí V. (Coord.) (2006). “El mundo del trabajo y la exclusión social”, UNAM, México.

- García, B.** (2006), “La situación laboral precaria: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes”, Trabajo, año 2, No. 3, julio-diciembre, 2006. Pp. 23-51.
- OIT**, Organización Internacional del Trabajo, (2006), “Cambios en el mundo del trabajo”, Ginebra, Suiza. www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/index.htm.
- Beck U.** (2000). “Un nuevo mundo feliz, la precariedad del trabajo en la era de la globalización”. Traducción, Bernardo Moreno Carillo. Barcelona: Paidós. (Trabajo original publicado en 1999).
- Loría y Escalante, E. R.** (1999). El empleo hoy en México y el mundo. UNAM.
- Terrae, S.** (1999). “El desempleo y el futuro del trabajo”, Ed. Presencia Social, España, 1999.
- Fernández, S. L.** (2009). “China 2009: impacto de la crisis global”. Boletín económico de ICE No. 2972. Septiembre 2009. Pp. 38-45.
- Román M.,** (2005). “La coyuntura económica de México 2004-2005: recuperados, mas no sanos”. *Análisis plural*. 2004.