

¿Es el sistema nacional de relaciones laborales mexicano: un obstáculo o una ventaja para la competitividad de las CMNs?*

Graciela Bensusán, Jorge Carrillo y Ivico Ahumada Lobo

PRESENTACIÓN

A lo largo de las últimas décadas, se ha discutido cuál es el efecto de la expansión de las corporaciones multinacionales (CMNs) en las prácticas de empleo en los países huéspedes y de qué manera estos países pueden potenciar sus efectos positivos o contrarrestar los negativos (Dombois; Pries, 2000; Barrientos, 2007; Marginson; Meardi, 2006). Como parte de este debate, y suponiendo que estos efectos son necesariamente positivos, algunos organismos internacionales sostienen que la existencia de regulaciones laborales rígidas o altos costos no salariales pueden afectar la competitividad de los países en desarrollo y, por ende, su capacidad para atraer nuevas inversiones, por lo que deben ser revisados (WB, 2010). Esta problemática ha sido analizada desde diversas perspectivas sin llegar a conclusiones definitivas.

Una postura sostiene que la globalización impone la convergencia en dichas prácticas, hacia abajo (“race to the bottom”) o hacia arriba (“climb to the top”), según el punto de vista desde el que se observa dicho proceso (Kellner, 2002)¹. Los detractores plantean que se ha producido una “McDonaldization” de los empleos (Ritzer, 1998) mientras los que respaldan la globalización, como la OCDE (2002), sugieren que se transfieren las mejores prácticas y que ganan por tanto las CMNs y los países en donde se insertan. En cualquier caso, desde un enfoque determinista y unilateral – optimista o pesimista – parecería que los países huéspedes

pueden hacer poco frente a la globalización, cualquiera sea el resultado de ella.

Sin embargo, una mirada crítica sobre la globalización, pero a la vez atenta a su complejidad y a la heterogeneidad de sus resultados, sostiene que existe una variedad de estrategias de las CMNs y resultados según países, sectores o regiones dentro de un mismo país, tomando en cuenta las diferencias que se presentan en los mercados, las instituciones y las culturas. También se considera que influyen en estos resultados las características de las CMNs (Marginson; Meardi, 2006: 100). En este sentido, el contexto institucional de los países huéspedes, los espacios subnacionales y la empresa subsidiaria como verdadera unidad y centro del análisis, han cobrado importancia en el estudio de las CMNs (Quintanilla, 2002, Christopherson, 2002; Mosley *et al.*, 2009; Mosley, 2008; Tilly, 2007). De ello surge el interés de tomar en cuenta tanto las características de las CMNs instaladas en México y, en particular, sus preferencias, como el contexto específico en el que se insertan, como se hace en este trabajo.

Al respecto, se ha discutido en la literatura especializada si las CMNs imponen sus preferencias de acuerdo a las tradiciones dominantes en su lugar de origen; esto es, si tienen un “modelo laboral” propio que las caracteriza donde quiera que se instalen, o más bien se adaptan a las condiciones institucionales existentes en los países donde se insertan². Esta última cuestión cobra relevancia especialmente en aquellos casos en que existen modelos laborales relativamente rígidos o con altos niveles de protección a los trabajadores que pudieran actuar como un obstáculo a la llegada de las CMNs y a la puesta en práctica de sus preferencias, se trate de la promoción de relaciones individuales, en lugar de colectivas, o de seleccionar entre diversos sistemas y mecanismos de representación (sindicatos, consejos o comités de empresa, etc.), entre otras. Al respecto, algunas investigaciones relativas a la Unión Europea y a la potencial transferencia del modelo social europeo a los nuevos países que ingresaron a esa organización, encuentran difícil que ello ocurra debido a que el entorno institucional del país huésped tiene mayor peso que el del país de origen de la empresa multinacional (Marginson; Meardi, 2006). Igualmente otros estudios, al discutir la hipótesis de la convergencia o divergencia en un contexto de globalización, sugieren que las inversiones de las CMNs fuera de su país de origen estarían respondiendo a un intento de “escape” o “fuga” de regímenes laborales más exigen-

tes en aras de una mayor flexibilidad o menores costos (Dombois; Pries, 2000: 252 y sigs).

Esta línea de investigación tiene importantes repercusiones en las decisiones de las CMNs, pero también en las políticas públicas. Tanto en los países desarrollados como en desarrollo, se han generado sin embargo respuestas muy diversas e incluso contrastantes entre los actores sociales y políticos, como es el caso del gobierno, los empresarios, los partidos políticos y los sindicatos, especialmente ante la necesidad de atraer inversiones y hacer profundas reestructuraciones en las empresas o en las políticas públicas (incluyendo las reformas legales) para insertarse en la economía mundial o contrarrestar el impacto de la crisis global 2008-2009³. En cualquier caso, con o sin fundamento, tanto las regulaciones en materia de empleo como los sindicatos y la negociación colectiva han sido el blanco de recurrentes ataques. El argumento es que supuestamente estarían causando aumentos en los costos salariales y no salariales, así como retrasando la adopción de medidas que deberían implementarse con relativa urgencia, como la innovación organizativa y tecnológica, afectando el retraso no solamente de la productividad y las utilidades de las empresas, sino su posible sobrevivencia⁴.

En el caso de México, se cuestiona la falta de reformas a la legislación laboral. Organismos internacionales que clasifican a los países de acuerdo al nivel de rigidez o flexibilidad de las regulaciones de empleo, entre otros indicadores, como es el caso del Banco Mundial⁵ y del Foro Económico Mundial⁶, o siguen estos criterios como la OCDE⁷, sostienen que en tanto se restrinja el manejo del volumen del empleo se estará afectando la capacidad de este país para hacer negocios y atraer inversiones y, más en general, su competitividad. ¿Estos cuestionamientos son válidos en lo que se refiere al efecto de la legislación sobre la creación de empleos en las CMNs o la legislación es lo suficientemente flexible como para que las CMNs puedan desarrollar estrategias ventajosas en temas sensibles como los costos laborales, los mecanismos de representación o la determinación de otras condiciones de trabajo? Desde otro ángulo, que cobra cada vez mayor relevancia debido a los desequilibrios a que ha dado lugar el ataque contra las instituciones laborales⁸, surge el interrogante acerca de si la legislación mexicana induce hacia la adopción de las mejores prácticas en el campo de la representación – como las que existen en el país de origen de algunas CMNs, principalmente europeas⁹ – y si hace posible que los trabajadores sean escuchados cuando se toman decisiones que los afectan. ¿Se estaría superando en estas empresas la

unilateralidad en la determinación de los salarios y condiciones de trabajo a que dio lugar la pérdida de poder de los sindicatos en México?¹⁰

Después de una rápida revisión de los resultados de algunas investigaciones que estudian el impacto de las regulaciones laborales sobre el desempeño de las empresas en diferentes contextos y de la descripción de los pilares principales del modelo laboral mexicano, en este trabajo se analizan las respuestas a la encuesta *Las corporaciones multinacionales en México*¹¹. Se busca con ello ofrecer algunos elementos de juicio respecto de lo que estaría ocurriendo en las prácticas de empleo en las CMNs instaladas en el país. Nos preguntamos si hay o no alguna diferencia según el país de origen de las CMNs y cuál es la percepción que tienen de los principales rasgos del sistema de relaciones laborales mexicano, especialmente de aquellos vinculados al sistema de representación de los empleados y la negociación colectiva, que junto a las regulaciones legales son los que, según la literatura, inciden sobre los salarios y beneficios no salariales, así como sobre el margen de maniobra que se deja a las empresas para adaptarse a las condiciones del entorno.

Al respecto partimos de la hipótesis de que, más que un obstáculo, el modelo de relaciones laborales mexicano y, más específicamente su sistema de representación sindical, es usado por las CMNs como un instrumento favorable para hacer avanzar sus propias preferencias, consiguiendo los márgenes de flexibilidad necesarios para responder con oportunidad a las presiones competitivas, aunque lo hagan por vías diferentes a las utilizadas en los países de origen. Esta estrategia adaptativa-pasiva, en tanto sigue las pautas dominantes en el país huésped, se debe a que este sistema permite, como se explica más adelante, que las CMNs escojan a su contraparte sindical – como se hace en la gran mayoría de las empresas del país – y con ello puedan evitar una auténtica bilateralidad. Este peculiar desempeño y la conformidad al respecto por parte de las CMNs no implican de modo alguno que la reforma de la legislación no sea necesaria, sino que la aspiración de atraer inversiones al país no debería ser el principal motivo de la misma. Por el contrario, dicha reforma debería preocuparse centralmente de crear las condiciones para que la presencia de las CMNs genere beneficios para todos, incluyendo a sus trabajadores.¹²

El trabajo se encuentra estructurado en cuatro partes. En la primera, se revisan los antecedentes del tema, de lo que se desprende cuáles son los aspectos más relevantes que vale la pena explorar considerando la percepción de las CMNs. A continuación, se presentan brevemente las

características del modelo laboral mexicano, en las que se fundamenta la estrategia adaptativa-pasiva de las CMNs. En el siguiente apartado, presentamos las características de la encuesta y la metodología seguida para analizar las preferencias de las CMNs. Finalmente, se incluyen los resultados así como las conclusiones.

ANTECEDENTES

Las restricciones que el régimen de empleo impone a las libertades de los empleadores y la necesidad de negociar con los sindicatos han sido evaluadas en diferentes contextos, sin que se llegue a resultados concluyentes¹³. Además de la dificultad de aislar los efectos de las regulaciones respecto de muchos otros que influyen en el desempeño económico, en la productividad, las utilidades o la sobrevivencia de las empresas¹⁴, es evidente que hay marcadas diferencias según países entre dichas regulaciones y en su efectividad, así como en el tipo de sindicatos y en sus estrategias frente a los procesos de reestructuración, lo que desaconseja cada vez más cualquier generalización al respecto¹⁵.

Uno de los estudios más completos sobre los efectos de los sindicatos es el realizado por Aidt y Tzannatos (2002), donde a partir de la revisión de resultados de más de 1.000 investigaciones de diversa naturaleza y alcance, se concluye que estos efectos deben ser estudiados caso por caso más que a través de investigaciones comparativas. Ni teórica ni empíricamente se pueden tener conclusiones definitivas. Se subraya que los efectos de los sindicatos y los sistemas de negociación colectiva son dependientes del contexto específico en donde operan, por lo que no se pueden sacar conclusiones generales sobre sus costos y beneficios para las empresas y el bienestar de los trabajadores. Por ejemplo, en materia de salarios, se encuentra que los sindicatos tienden a elevarlos e incluso a evitar la dispersión, pero la medida en que esto ocurre es variable según los distintos países, las características de los trabajadores y los lugares de trabajo (por ejemplo, los niveles de sindicalización en el sector y en la empresa).

Otros estudios muestran que un factor a considerar es qué tan fuertes son las presiones competitivas que afectan al mercado del producto y qué parte de su costo de producción está determinado por los costos laborales, en tanto a mayores presiones competitivas y mayor proporción del costo laboral como costo de producción podría esperarse una menor disposición de las CMNs a tolerar la presencia de sindicatos y, más en gene-

ral, a respetar los derechos colectivos, porque ellos estarían asociados a mejores salarios y condiciones de trabajo (Mosley; Uno, 2008, Edwards; Wajcman, 2005¹⁶).

En algunos países, la presencia sindical se asocia con menores niveles de crecimiento del empleo (Canadá, USA, y otros), pero en otros, especialmente en algunos latinoamericanos, resulta lo contrario (Kuhn y Márquez, 2005). Lo mismo sucede con los efectos sobre la productividad, si bien teóricamente puede esperarse que sea positivo. Además, se encuentra que las firmas sindicalizadas pueden adoptar nuevas tecnologías en la misma forma que las que no lo están, aunque los niveles de inversión en investigación y desarrollo y en capital físico sean menores (en Canadá, UK, Malasya y USA). (Aidt; Tzannatos, 2002: 10).

En el caso de México, el tema ha sido escasamente explorado. Los pocos estudios disponibles a nivel macro muestran que los sindicatos obtienen mejoras en los salarios de sus agremiados, aumentan el número de horas de capacitación y el volumen de trabajadores involucrados así como los niveles de productividad, aunque es muy claro que las ventajas han sido declinantes, paralelamente a la caída del número de huelgas en el país, lo que indica que la cooperación ha predominado sobre el conflicto (Fairris; Levine, 2004; Fairris, 2006; Fairris, 2003; Bensusán; Middlebrook, 2010)¹⁷.

Son relativamente escasos los estudios de caso sobre las condiciones de empleo en las CMNs instaladas en países en desarrollo, incluyendo México¹⁸, y más aún los que se preguntan cuál es la lógica que priva en estas empresas a la hora de definir el estilo de sus relaciones con los trabajadores en el país huésped¹⁹. Sin embargo, algunos estudios empíricos recientes en la industria manufacturera sugieren que las CMNs han logrado superar las restricciones que supuestamente impone el modelo laboral mexicano y han hecho cambios que inciden sobre la calidad y la cantidad del empleo así como sobre el uso de la fuerza de trabajo sin que las regulaciones o los sindicatos constituyan un obstáculo. Más aún, se sostiene que, en los hechos, el modelo laboral mexicano es altamente flexible y que los sindicatos representan un factor de apoyo para que las CMNs puedan impulsar estrategias competitivas basadas en bajos salarios y creciente deterioro en la calidad de los empleos, con escasa conflictividad laboral (Bensusán; Martínez, 2009; De la Garza, 2000; Carrillo, 1995, 2001).

Lo anterior se confirma en un trabajo reciente basado en estudio de caso sobre los procesos de reestructuración de VW en México desde fi-

nes de los años ochenta y sobre la calidad de los empleos a lo largo de su cadena productiva, aunado a los resultados de la encuesta *Las Corporaciones Multinacionales en México* para las empresas de la industria automotriz (predominantemente autopartes) relativos a las prácticas laborales. En él, se sugiere que deficiencias institucionales (regulaciones restrictivas en materia de derechos colectivos y muy tolerantes en materia de subcontratación), en las políticas públicas (especialmente por la baja inversión en políticas activas de mercado de trabajo y fiscalización) y organizativas (la ausencia de un sindicato de industria y de negociación colectiva en el sector) estarían impidiendo que el escalamiento industrial y el aumento de la productividad del trabajo en la industria automotriz se traduzcan en mejoras laborales significativas a lo largo de dicha cadena de valor, registrándose diferencias sustanciales en las condiciones de trabajo de ensambladoras y autopartistas (Bensusán; Carrillo, 2010). De igual manera, el análisis sobre la situación sindical y de condiciones de trabajo dentro de la industria del vestido, resultante de diversas investigaciones, muestra que existen amplios márgenes de flexibilidad laboral a lo largo de las cadenas productivas controladas por las marcas internacionales y una presencia dominante de sindicatos que en los hechos no ejercen la representación de los intereses de los trabajadores, sino, más bien, que son aceptados por las empresas como un mal menor frente al peligro de una auténtica sindicalización. La generalización de contratos colectivos de protección a los empleadores es sin duda un recurso aprovechado por las empresas contratistas para imponer condiciones de trabajo compatibles con el estrecho margen que les dejan las marcas (Rueda; Simón, 2006; Castilla; Torres, 2006; Martínez de Ita, 2006, 2005; RSM, 2006; De la Garza; Hermanson, 2005; Juárez, 2002; CCL, 2000; Quintero, 1997; Carrillo, 1994; Bensusán, 2007a).

En el sector de los servicios, un trabajo reciente sobre el caso de Wal Mart muestra que, a pesar de la preferencia de esta empresa por la fijación unilateral de las condiciones de trabajo y los bajos salarios en su país de origen, utiliza en realidad estrategias diferenciadas en los países donde se inserta, tanto en materia de precios, salarios y prestaciones como en cuanto a los sindicatos. Con ello, se pondría en tela de juicio la hipótesis de la “Wal-Martización” o la “Macdonaldización” de los empleos en el contexto de la globalización²⁰. En México, se encuentra que Wal-Mart admite la presencia sindical y paga remuneraciones más altas en sus tiendas que otras semejantes (Tilly, 2007). Sin embargo, otros estudios muestran que el sindicato de Wal Mart en México es una organiza-

ción escogida por la corporación que no representa a los trabajadores y fundamentalmente garantiza a la empresa inmunidad frente a una verdadera sindicalización, lo que se apoya en otras prácticas laborales en materia de contratación y determinación de las condiciones de trabajo que diluyen la responsabilidad de la empresa para con los trabajadores (PRODESC, 2008). En este caso, resulta que la supuesta preferencia por la unilateralidad de Wal-Mart no desaparecería, sino que más bien asumiría en México un formato compatible con las prácticas laborales dominantes en el sector de los servicios en el país huésped, donde proliferan los sindicatos y los contratos colectivos de protección al empleador y la fiscalización laboral se encuentra prácticamente ausente, favoreciendo la violación sistemática de los derechos laborales²¹.

En sentido inverso, aún cuando se esperaría que el régimen de empleo predominante en las CMNs mineras canadienses – que concentran el 77% de las inversiones extranjeras en la industria minera mexicana – fuera favorable a la presencia sindical, así como a la protección a los trabajadores y al medio ambiente, como sucede en su país de origen, existen evidencias de que se imponen en México condiciones abusivas, se obstruye la representación independiente de los trabajadores y se causan daños severos a las poblaciones de las áreas en donde se encuentran las explotaciones, lo que resulta coherente con la falta de fiscalización laboral y ambiental dominante en el país (FTE de México, 2008). La situación en la industria minera sería diferente al caso de Wal Mart, porque en aquel sector existe un sindicato nacional de industria real y con capacidad de negociación reconocido como interlocutor de las CMNs canadienses que acepta condiciones de trabajo muy heterogéneas para sus agremiados, pero también ha procurado obtener beneficios para éstos cuando las empresas obtienen ganancias extraordinarias. Sin embargo, este sindicato ha enfrentado, a partir de 2006, un largo conflicto con una de sus principales contrapartes y con el gobierno de México, que, sin duda, ha mermado su capacidad de defensa de los trabajadores, lo que, según la fuente citada antes, parecería haber sido aprovechado convenientemente por algunas empresas mineras canadienses para pagar salarios más bajos.

En suma, estos ejemplos confirman la necesidad de considerar de qué manera el contexto específico (incluyendo en ello aspectos institucionales, políticos y culturales) en el que operan las CMNs influye sobre sus prácticas de empleo, más allá de las preferencias y estrategias dominantes en los países de origen o de la existencia de “modelos laborales”

que se transfieren junto con las inversiones. Concuerdan además con un enfoque crítico como el de Edwards y Wajcman (2005), que ha venido reemplazando las visiones más deterministas que veían en la globalización efectos positivos, como el escalamiento industrial y/o social gracias a la difusión de las mejores prácticas (OCDE, 2002), pero también a los más pesimistas, según los cuales los efectos negativos en términos del deterioro de la calidad de los empleos serían inevitables.

Desde esta perspectiva crítica, que da fundamento a este artículo, se rechaza que la globalización suponga necesariamente la anulación de la capacidad de los Estados nacionales para potenciar los efectos positivos que pudieran derivarse de la llegada de las CMNs. Por el contrario, se obliga a poner atención en la manera en que interactúan modelos laborales contrastantes entre los países de origen y receptores de las CMNs, así como en los instrumentos más adecuados (como es el caso de las regulaciones laborales y las políticas públicas) para lograr que las prácticas innovadoras en temas de organización del trabajo y el uso de nuevas tecnologías se acompañen, también, del fortalecimiento de la capacidad de los trabajadores para conseguir mejores salarios y condiciones de trabajo.

EL ENTORNO INSTITUCIONAL EN EL PAÍS HUÉSPED

¿Qué oportunidades y restricciones impone el modelo laboral mexicano a las CMNs al instalarse en el país? Este modelo se caracteriza por un fuerte contraste entre normas y hechos, lo que les permite ciertos márgenes de maniobra para flexibilizar las relaciones laborales y seleccionar a su contraparte en la contratación colectiva. Es un modelo de alto costo de cumplimiento – por la protección que ofrece a los asalariados –, pero de bajo costo de incumplimiento, por la debilidad de los mecanismos de aplicación y fiscalización²².

Por una parte, existe una rígida protección en el régimen de empleo, basado en relaciones y contratos de trabajo por tiempo indeterminado y el derecho del trabajador a optar entre la reinstalación (salvo excepciones) y una indemnización en casos de despido injustificado. Los contratos temporales constituyen una excepción a la regla y se restringen a determinadas circunstancias. Por otra, el mercado de trabajo es altamente flexible y la estabilidad laboral poco frecuente, como lo muestra la alta tasa de rotación laboral anual, estimada en 70% (Cowan, 2007). Además, no existe protección social contra el desempleo.

El carácter detalladamente regulado del modelo laboral deja escaso margen a la determinación de las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva. Sin embargo, la extendida simulación en la contratación colectiva para evitar una auténtica sindicalización constituyen, como mostraremos a continuación, una de las ventajas que encuentran las CMNs pero, a la vez, es uno de los principales problemas a superar, si se quiere que su traslado al país traiga beneficios a sus trabajadores²³.

El régimen de derechos colectivos establece un fuerte control estatal del proceso organizativo a través del registro obligatorio de los sindicatos y de sus directivas ante la autoridad laboral. La firma de un contrato colectivo puede ser demandada al empleador con la afiliación de dos o más trabajadores, sin consulta a los demás los trabajadores, lo que permite que el propio empleador escoja a su sindicato titular, incluso antes de que funcione la empresa, con el pleno aval de la autoridad. Otra característica de este modelo laboral es que su reglamentación del derecho de huelga convierte a los sindicatos en titulares de este derecho y pueden imponerla a los empleadores, con suspensión total de labores y una duración ilimitada. Por ello, es sumamente importante para los empleadores controlar desde el inicio el proceso de sindicalización y de negociación colectiva.

México es hoy uno de los pocos países que todavía permite el uso de cláusulas de consolidación sindical. La generalizada incorporación de este tipo de cláusulas en los contratos colectivos obliga a los trabajadores a sindicalizarse para obtener un empleo y permanecer en la organización para conservarlo, lo que supuestamente implicaría un recurso de poder sumamente valioso para evitar las prácticas antisindicales y la creciente preferencia por las relaciones individuales de trabajo. Sin embargo, las características del modelo laboral han generado la constitución de mayorías sindicales artificiales y han abierto el paso a la degradación de la negociación colectiva, cuya existencia y contenido es desconocido por los mismos trabajadores, en especial en las empresas de la nueva economía, como la industria maquiladora de exportación, los servicios bancarios, las franquicias, etc. (Bouzas, 2007).

De esta forma, se obliga a los trabajadores interesados en influir en la determinación de sus condiciones de trabajo, a entablar complicadas demandas para conseguir que un verdadero sindicato se convierta en titular de dichos contratos y establezca una negociación real con su empleador, lo que termina con mucha frecuencia en la pérdida del empleo.²⁴ Puesto que las demandas para obtener la titularidad de un contrato colec-

tivo deben tramitarse ante tribunales tripartitos – las Juntas de Conciliación y Arbitraje – donde están representados los sindicatos cuestionados por los trabajadores, las oportunidades de éxito son muy limitadas. Cabe señalar que la contratación colectiva se realiza por empresa o incluso por establecimiento, sin que exista coordinación a ningún nivel, lo que debilita el poder de negociación de los sindicatos. Aunque está prevista en la legislación la posibilidad de negociar “contratos-ley” a nivel de las ramas de actividad, este tipo de instrumentos ha sido muy poco común en la historia del país – no más de ochocientos ha venido desapareciendo en las últimas décadas.

La legislación establece la obligación de constituir comités mixtos en las empresas, con representación de los trabajadores y empleadores, para tratar temas tales como la seguridad e higiene y la capacitación o el reparto de utilidades, pero su efectividad se encuentra afectada por la mala calidad de la representación que ocupa estos espacios por parte de los trabajadores. Además, no se reconoce a los trabajadores el derecho a información o a consulta, como sucede en el modelo social europeo²⁵.

Aunque el modelo laboral buscaba originalmente expandir la presencia sindical como instrumento para mejorar las condiciones de trabajo, la realidad es que la tasa de sindicalización ha decrecido y apenas equivalía al 10,3% de la población económicamente activa (PEA) en 2010 (Aguilar, 2010: 5), lo que en gran medida se explica por el predominio de micronegocios de menos de cinco personas en la estructura productiva del país. Por contraste, en las grandes empresas, la existencia de un sindicato es generalizada. La tasa de sindicalización más alta se ubicó en el sector de minería, electricidad, agua y gas, donde pasó del 62% al 47% entre 1984 y 2000. La tasa de sindicalización en el sector de los servicios y la manufactura, con tendencias también decrecientes, alcanzó en 2000 al 29% y el 19% de los trabajadores, respectivamente (Fairris; Levine, 2004: 853)²⁶.

En suma, si bien el régimen de derechos colectivos otorga poderes coactivos a los sindicatos y es difícil eludir su presencia, especialmente en las empresas de mayor tamaño (como la totalidad de las CMNs encuestadas), tanto la autoridad como los mismos empleadores pueden controlar el ejercicio de estos derechos y conseguir una interlocución favorable a las políticas gubernamentales y empresariales. Por el contrario, las oportunidades de contar con una representación sindical auténtica y con poder de negociación para defender los intereses de los trabajadores

son escasas y han venido declinando en el contexto del proceso de reestructuración experimentado en el país en las tres últimas décadas.

METODOLOGÍA

Esta investigación está basada en el análisis de los resultados de una encuesta representativa de las corporaciones multinacionales²⁷ con operaciones en México, que fue contestada por 171 directores de recursos de humanos de dichas CMNs entre octubre de 2008 y diciembre de 2009. Después de una intensa revisión de bases de datos y directorios de empresas, se llegó a un listado de 1 746 empresas multinacionales localizadas en México, de las cuales sólo 947 conforman el marco muestral debido a que se ajustan a nuestra definición de multinacional, y a que se conoce el dato de las variables necesarias para la distribución de la muestra (país de origen, sector de actividad, localidad donde se encuentra el corporativo y el volumen de empleo en México y el mundo). De las empresas encuestadas, el 83% resultaron ser multinacionales extranjeras y el 17%, multinacionales mexicanas.

En 2009, año en que se finalizó el levantamiento de la encuesta, la población ocupada en México era de 44 millones de trabajadores, de los cuales 27 millones eran asalariados; de éstos, 26% trabajaba en el sector secundario y 62%, en el sector terciario. Cabe resaltar que el 57% de los asalariados en los sectores secundario y terciario estaban protegidos por la seguridad social. Destaca el papel de las CMNs instaladas en México como empleadores; se estima que su ocupación representa entre el 7 y el 11% del total de la PEA y entre el 21% y el 36% de los trabajadores registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (Carrillo; Gomis, 2009). Estos datos dan una idea de la relevancia que las CMNs tienen en la determinación de las condiciones de contratación y empleo de los trabajadores formales del país. Además, confirman la importancia de tener evidencias que fundamenten la adopción de políticas públicas que pudieran contribuir a potenciar sus efectos positivos y contrarrestar los negativos.

Con tal propósito la Encuesta de Corporaciones Multinacionales incluyó un conjunto de secciones (estructura del funcionamiento de los recursos humanos; sueldos, salarios y administración del desempeño; capacitación; participación del empleado y comunicación; la representación de empleados sindicalizados y no sindicalizados y la administración de los recursos humanos en el contexto mundial, entre otras) con

preguntas que pueden ayudar a conocer la percepción que se tiene sobre el sistema de relaciones laborales del país y, más específicamente, sobre el sistema de representación dominante en las mismas, tomando en cuenta los orígenes, el sector y el tamaño de las CMNs²⁸.

Los resultados estadísticos que se presentan a continuación están basados en el análisis bivariado según las características de las CMNs y las diferentes dimensiones de sus relaciones laborales (principalmente de los aspectos relativos a los derechos colectivos y del perfil de la fuerza de trabajo). Regresiones *probit* se utilizaron para estimar el impacto de diversos determinantes en la probabilidad de la existencia de sindicatos y otras estructuras representativas²⁹.

RESULTADOS

Los resultados del análisis se organizan en torno a dos argumentos principales: A) el sistema de representación de los empleados de las CMNs sigue esencialmente las prácticas dominantes en México; B) Las CMNs muestran un alto nivel de conformidad con el modelo de relaciones laborales mexicano y con el perfil de la fuerza de trabajo.

Los datos de la Encuesta a las Corporaciones Multinacionales en México indican que los sindicatos están presentes en la mayoría de éstas, ya que 69% de los establecimientos está sindicalizado (pregunta 40), lo que se explica por el tamaño de dichas empresas³⁰. Dado que la gran mayoría de los contratos colectivos, como ya se dijo, contiene cláusulas de consolidación sindical, la totalidad de los trabajadores de base se encuentran sindicalizados en las empresas que cuentan con sindicato. Con el fin de cuantificar los determinantes de la probabilidad de que exista un sindicato en la CMN, se estimó un modelo *probit* con las siguientes variables independientes:

País de origen (pregunta 5), con cuatro opciones: Estados Unidos, México, Europa o resto del mundo.

Sector económico (pregunta 3) con dos opciones: manufacturas o servicios.

Región (pregunta 16), con dos opciones: 100% de los empleados están ubicados en el norte o algunos trabajan en otras regiones.

Número total de empleados, variable continua codificada en miles (pregunta 14).

La regresión *probit* muestra que el porcentaje de empresas con sindicatos es más bajo en el norte que en el resto del país y en los servicios que en la manufactura (Tabla 1). Mientras lo primero es coincidente con las tendencias nacionales, la diferencia por sector no lo es, puesto que, como vimos en el apartado anterior, la sindicalización a nivel nacional es más alta en los servicios. Está regresión también indica que no existen diferencias según país de origen, tal como se ha encontrado en otros estudios relativos a la Unión Europea (Marginson; Meardi, 2006: 101-102, 106).

Contrario a lo esperado, considerando las preferencias por las relaciones individuales que tienen las CMNs de Estados Unidos, la regresión *probit* muestra que ello no se traduce en una mayor probabilidad de que sus operaciones mexicanas eludan a los sindicatos. Esto implica que hay una mayor tolerancia a los sindicatos en México que en su país de origen, no solamente porque acá es la autoridad quien los reconoce (y no las empresas), sino porque la legislación mexicana permite que las CMNs seleccionen a su contraparte en la negociación colectiva, lo que no es posible en los Estados Unidos.

Tabla 1
Determinantes de la existencia de un sindicato en las Operaciones Mexicanas

Regresión <i>probit</i> , efectos marginales		Wald $\chi^2(6) = 52,06$	
Observaciones = 171		Prob > $\chi^2 = 0,0000$	
/Log pseudo-verosimilitud = -71.270529		Pseudo R2 = 0,3272	
Determinantes	dF/dx	Error estándar robusto	P> z
México	-0,128	0,198	0,475
Europa	0,179	0,076	0,066
Resto del mundo	0,058	0,084	0,501
Servicios	-0,547	0,092	0,000
Norte	-0,549	0,086	0,000
Tamaño	0,017	0,010	0,113

Fuente: Encuesta Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto COLEF-CONACYT 55018, 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre las estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo', 2010 (N=947).

Además, la extendida presencia de sindicatos en las operaciones mexicanas de las CMNs no se traduce en negociaciones colectivas coordinadas entre éstos, algo que en todos los países se ha buscado evitar para

atender a la creciente heterogeneidad productiva y ganar flexibilidad laboral³¹. Prueba de ello es que solo el 23% de los entrevistados sostiene que los sindicatos intentan coordinar las negociaciones colectivas entre distintos establecimientos (pregunta 44). Ello se debe a que en las operaciones mexicanas el nivel de negociación predominante es el de la fábrica y, en menor medida, el de la empresa. Del conjunto de multinacionales, el 62 y 57% manifestaron haber tenido negociaciones a nivel de fábrica o empresa, respectivamente, y únicamente 25% a nivel de industria o región (pregunta 43). Esta tendencia es un reflejo de la atomización de las organizaciones en la estructura sindical mexicana, aún cuando estén integrados en órganos cupulares o centrales que resultan más instrumentos de control de las demandas de los trabajadores que recursos para ganar poder de negociación frente a los empleadores a través de la coordinación de las unidades de agremiación. Por el contrario, es excepcional la negociación a nivel de la industria o región e incluso podría decirse que el resultado (25%) es más alto que el esperado, si se considera que en las dos últimas décadas la mayor parte de los contratos ley (para una rama de la industria) han desaparecido o están en franca declinación en el país.

A esta debilidad (negociaciones descentralizadas), debe agregarse el hecho de que, de acuerdo a los datos de la encuesta, un alto porcentaje de las empresas decide unilateralmente, sin acordar con los sindicatos, aspectos vinculados a la organización del trabajo (76%), la subcontratación y el *outsourcing* (96%), el mejoramiento de la capacitación y el desarrollo de habilidades (87%) y los esquemas de involucramiento de los empleados directos (85%) (pregunta 46). Además, seis de cada 10 empresas decide unilateralmente el esquema de prestaciones. Estos resultados muestran que en la mayor parte de los casos de poco les sirve a los trabajadores contar con sindicato (69% de las empresas multinacionales), lo que se confirma plenamente en investigaciones relativas a la industria manufacturera y coinciden con lo expuesto en relación al modo real de operación del modelo laboral mexicano³².

Si la representación colectiva de los trabajadores a través de sindicatos se muestra débil en su capacidad de negociar temas que determinan las condiciones de trabajo y de coordinar sus esfuerzos, este factor no parece compensarse en México por la presencia de otras estructuras colectivas de representación, se trate de comités mixtos de empresa u otras formas semejantes, aunque en determinados temas son impuestos por la legislación mexicana.

Por el contrario, en las CMNs provenientes de la Unión Europea, donde recientemente se han adoptado reglas comunitarias para los países miembros que imponen estructuras colectivas de representación como los consejos de trabajadores (European Working Councils), la presencia de este tipo de instancias es aún menor que en las CMNs provenientes de Estados Unidos (7% y 25%, respectivamente) (pregunta 48).

También se estimó un modelo *probit* para calcular los determinantes de la probabilidad de que exista un comité de representantes de los trabajadores u otra estructura semejante. Para ello, se utilizaron las mismas variables consideradas previamente para estimar los determinantes de la existencia de sindicatos.

Los resultados del modelo estimado muestran que la probabilidad de que exista un comité de representantes de los trabajadores u otra estructura semejante es un 15% menor en las CMNs de origen europeo que en las norteamericanas, controlando por/con? las otras variables consideradas (Tabla 2). Este resultado nos lleva a preguntarnos si, en el caso de las CMNs de origen europeo instaladas en el país, estaríamos ante una política de “escape” frente a las restricciones que les imponen sus propios sistemas de relaciones laborales, donde la voz colectiva de los trabajadores es considerada como un derecho en torno al cual debe promoverse la convergencia comunitaria para evitar que, debido a las asimetrías regulatorias, resulte vulnerado por las presiones competitivas³³.

Tabla 2
Determinantes de tener estructuras no sindicales de representación de empleados

Regresión <i>probit</i> , efectos marginales		Wald chi2(6) = 6.62	
Observaciones = 158		Prob > chi2 = 0,3570	
Log pseudo-verosimilitud = -73.40751		Pseudo R2 = 0,0458	
Determinantes	dF/dx	Error estándar robusto	P> z
México	-0,013	0,135	0,924
Europa	-0,147	0,079	0,148
Resto del mundo	-0,050	0,080	0,545
Servicios	0,016	0,086	0,851
Norte	0,104	0,090	0,233
Tamaño	-0,002	0,004	0,611

Fuente: Encuesta Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto COLEF-CONACYT 55018, ‘Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo’, 2010 (N=947).

Por el contrario, independientemente del país de origen, se encuentra una extendida presencia de formas de participación individual en equipos de trabajo que no influyen en las condiciones de trabajo y les permiten a las CMNs mantener la unilateralidad en este rubro. Así, se utiliza esta forma de participación en el 70% de las CMNs de origen europeo y en el 79% de las que provienen de los Estados Unidos (pregunta 36).

El nivel de autonomía de los funcionarios locales de recursos humanos es bajo en cuanto al reconocimiento de los sindicatos (41% tiene autonomía) y un poco mayor en cuanto a su grado de intervención en la toma de decisiones (57%) (pregunta 52), asunto clave de las políticas que se implementan en materia de relaciones laborales. Sin embargo, los resultados de la encuesta muestran que los responsables de los corporativos tienden a respetar las prácticas domésticas, donde es el gobierno quien decide si se reconoce o no a un sindicato, condición para que pueda negociar, y donde la presencia de sindicatos en empresas de más de 100 trabajadores es alta. En suma, al menos en México, las CMNs aceptan bien la presencia de sindicatos en tanto ello no impida que los márgenes de bilateralidad sean reducidos y conserven el poder de decisión en aspectos decisivos de las relaciones que mantienen con sus trabajadores.

B) ¿Cuál es la percepción que tienen las CMNs sobre las relaciones laborales que sostienen con sus trabajadores? Confirmando lo recién expuesto, todas las respuestas sugieren que las CMNs se han adaptado al modelo laboral mexicano. Las expectativas sobre el aumento de la productividad, la rentabilidad, la contratación de trabajadores y la transferencia de empleos hacia México en los próximos tres años resultaron optimistas. Poco más de la tercera parte (35%) dijo que aumentaría la contratación de personal (pregunta 68). Además, en los últimos tres años, 42% fue capaz de aumentar la flexibilidad laboral y, en particular, el manejo de las horas de trabajo y espera continuar en la misma dirección en el futuro próximo (pregunta 66). Asimismo, 33% espera aumentar la subcontratación de terceros en México, cifra que indica que, de desearse, es posible llevar a cabo este proceso, pero también muestra que la mayoría de las multinacionales no considera necesario hacerlo próximamente (pregunta 66).

En concordancia con estas respuestas, la mayoría de los encuestados cree que la calidad del entorno laboral, la estructura de costos, la capacidad para innovar y la habilidad para aumentar la flexibilidad laboral contribuyen a atraer nuevas inversiones y proyectos para sus operaciones mexicanas (Tabla 3).

Tabla 3
Factores de las Operaciones Mexicanas que determinan nuevas inversiones o encargos

Factores	Inhíbe (%)	Contribuye (%)
Desarrollo de competencias y habilidades especiales	9	70
Calidad del ambiente laboral	9	72
Estructura de costos de las operaciones mexicanas	17	73
Capacidad de las operaciones mexicanas para innovar	10	63
Habilidad de los gerentes de la empresa en México	4	81
Disponibilidad y calidad de los proveedores locales	14	63
Capacidad para lograr flexibilidad laboral	15	69

Fuente: Encuesta Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto COLEF-CONACYT 55018, 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre las estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo', 2010 (N=947).

Más de la mitad de las CMNs cree que no las afectan los requerimientos para cerrar un sitio o establecimiento y despedir a los trabajadores, a pesar de que la mayoría considera que los impuestos sobre nómina (que pueden asociarse a los costos de la seguridad social) inhiben las inversiones (Tabla 4).

Tabla 4
Políticas públicas que condicionan nuevas inversiones o el crecimiento de las operaciones

Factores	Inhíbe (%)	Contribuye (%)
Las regulaciones ambientales	19	26
Los impuestos corporativos	57	15
La apoyos públicos para investigación y desarrollo	23	30
La calidad de servicios públicos como educación y salud	22	40
Los impuestos sobre nómina	64	14
Los apoyos públicos para entrenamiento de mano de obra	17	44
Los requisitos legales para cierres y despidos	41	18
El libre comercio con Estados Unidos y Canadá	7	73

Fuente: Encuesta Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto COLEF-CONACYT 55018, 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre las estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo', 2010 (N=947).

La calidad de la fuerza de trabajo es apreciada en todos sus aspectos, se trate de su nivel de calificación como de las capacidades para aprender nuevas habilidades, la ética en el trabajo y la disciplina laboral. De acuerdo con la tabla 5, la conformidad más alta se registra en cuanto a la capacidad de aprendizaje (8 de cada 10) y para trabajar con tecnologías de la información (7 de cada 10). Coincidentemente, se concuerda mayoritariamente en que las operaciones mexicanas pueden reclutar personas con las capacidades especiales que se necesitan en el mercado laboral y ello es considerado como una de las ventajas competitivas que ofrece el país, ya que 8 de cada 10 está de acuerdo en ello (Pregunta 61).

Tabla 5
Mano de obra en las Operaciones Mexicanas

Elementos de apreciación	Débil (%)	Regular (%)	Fuerte (%)
Calidad de los egresados universitarios	5	45	51
Calidad de los egresados de escuelas técnicas	4	38	58
Capacidad para aprender nuevas habilidades	2	14	84
Capacidad para manejar tecnologías de la información	2	26	72
Capacidad para trabajar en equipo	17	35	48
Ética de trabajo	14	29	56
Iniciativa de los trabajadores	15	36	49
Disciplina laboral	12	38	50

Fuente: Encuesta Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto COLEF-CONACYT 55018, 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre las estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo', 2010 (N=947).

Más significativa aún para nuestra hipótesis de la adaptación-pasiva de las CMNs al modelo laboral y de las ventajas que ofrece para hacer avanzar las políticas de las CMNs es la percepción que se tiene respecto de sus dimensiones colectivas en tanto que ventajas competitivas: 47% de la población sostiene que entre estas ventajas está la flexibilidad de los contratos colectivos para adaptar las relaciones laborales a los cambios de los mercados, mientras sólo 19% creen que constituyen una desventaja (pregunta 61). Además, únicamente 27% cree que la fuerza de los sindicatos en México tiene impacto en las decisiones de inversión

de la CMN en México (pregunta 61). Ello se explica mejor si se toma en cuenta que el 66% de la población considera que los sindicatos ayudan a resolver los problemas y alcanzar los objetivos de la empresa y no asumen una posición de confrontación frente a la administración (pregunta 47). Más aún, las respuestas confirman el aislamiento en que los sindicatos locales operan al representar a los trabajadores, en tanto la gran mayoría de los encuestados (78%) opina que no se reúnen con otros sindicatos de la misma compañía a nivel internacional (pregunta 47). Todo ello es perfectamente coherente con lo que se ha mostrado en diversas investigaciones acerca de la selección de los empleadores de su contraparte sindical y la expansión de los contratos colectivos de protección en los empleos generados por la nueva economía a partir de la década de los ochenta, por lo que tres décadas después se trata no solamente de una tendencia consolidada, sino de una muy difícil de revertir bajo las actuales reglas del juego (Bouzas *et al.*, 2007).

En contraposición con el beneplácito frente al modelo laboral que estas respuestas harían suponer como dominante entre las CMNs, otros factores afectarían más las ventajas competitivas; por ejemplo, 46% tiene una opinión desfavorable respecto al acceso a la materia prima y las fuentes de energía, mientras que sólo 26% lo percibe como un factor benéfico (pregunta 61). Una minoría tiene una posición neutral o de conformidad con el hecho de que se estarían trasladando las operaciones a otros países debido a costos más bajos, si bien estos costos no serían necesariamente laborales, como podría ser el caso de los costos debido a la creciente inseguridad. Aunque éste es un tema muy discutido, en tanto desde el gobierno se rechaza su impacto en la inversión extranjera, considerando las opiniones favorables expuestas por las empresas encuestadas acerca del modelo laboral mexicano, se confirmaría que otros aspectos estarían debilitando más la competitividad del país, lo que debería ser tomado en cuenta a la hora de fijar prioridades en la agenda pública³⁴. Al menos esto es lo que resulta al considerar este modelo a la luz de los ojos de las CMNs instaladas en el país, lo que contradice las recomendaciones de los organismos internacionales, como la OCDE y el BM, centradas en la flexibilización de las regulaciones laborales.

CONCLUSIONES

A partir del debate sobre el papel del entorno institucional doméstico y de las prácticas de las CMNs en la calidad de los empleos en un

contexto de globalización, en este trabajo, se encontró en primer lugar que el entorno institucional doméstico tiene un efecto determinante en las formas de representación de los trabajadores en las multinacionales instaladas en México, minimizando hasta cierto punto las diferencias que podrían esperarse por la diversidad de sistemas en los países de origen de las CMNs. Ello se traduce en un nivel alto de establecimientos sindicalizados y en la escasa presencia de formas alternativas de representación colectiva (ausentes en la legislación mexicana, salvo en temas de seguridad e higiene, capacitación y reparto de utilidades), mientras cobran importancia otras formas de representación, individuales y directas que, sin embargo, no atañen a la determinación de las condiciones de trabajo y no generan un equilibrio favorable a los trabajadores en la capacidad de negociación frente a sus empleadores. Más que tolerar a regañadientes la presencia sindical, las CMNs se adaptan al entorno doméstico e incluso estarían tomando ventaja de ello, ya que tener sindicatos a la “mexicana” – seleccionados por las autoridades laborales o por las gerencias de recursos humanos – es más una medida de protección para conseguir paz laboral que una prueba de su comprensión de las ventajas que tiene la bilateralidad en la toma de decisiones, según parte de la literatura especializada.

En contrapartida, es evidente que las CMNs no están trasladando al país las mejores prácticas de representación colectiva que cobran creciente importancia en los países europeos. Por el contrario, los hallazgos de esta investigación confirman que algunas de las características de las relaciones laborales en México estarían operando más bien como factor de atracción de las CMNs, porque permiten eludir las restricciones que se enfrentan en sus países de origen. De esta forma, no encontramos ninguna evidencia que apoye el argumento de que el modelo laboral mexicano constituye un obstáculo para hacer negocios.

De los resultados presentados, puede inferirse que las CMNs tienen una gran facilidad para adaptarse al entorno institucional laboral mexicano y puede cuestionarse la existencia de modelos laborales propios de una u otra corporación transnacional que se transfieren sin más junto con las inversiones o las políticas de recursos humanos. Mientras las diferencias según el origen de las CMNs son estadísticamente poco significativas, se muestra que en las CMNs hay diferencias según el sector, pero no se mantienen las tendencias encontradas en otros estudios, en tanto en este caso resultó que fue mayor la sindicalización en el sector de la manufactura que en los servicios.

En segundo lugar, contra lo que podría suponerse en razón del carácter altamente protector –y rígido (en el papel)– de los derechos individuales y colectivos, causante de pérdida de competitividad y desincentivos a la inversión según los índices del BM (Doing Business), se comprobó que existe un alto grado de conformidad en las CMNs en relación a las reglas para el despido y el cierre de las empresas, así como respecto del papel que juegan en México los sindicatos. Esta sería una evidencia más a favor del argumento sostenido en otras investigaciones acerca de que el sistema nacional de representación favorece en los hechos los intereses de los empleadores, en tanto le permite seleccionar a su contraparte en la negociación colectiva (a diferencia de otros sistemas en donde es posible eludir el reconocimiento de un sindicato e imponer la preferencia de la CMN por relaciones individuales) y, con ello, mermar o simplemente dejar sin voz colectiva a los trabajadores.

Esto último se corrobora al examinar la escasa participación de los sindicatos en la toma de decisiones y la unilateralidad que predomina en diversos temas, lo que explicaría la conformidad de las CMNs con la presencia sindical y su actitud poco confrontadora³⁵. Otro aspecto relevante es que el alto grado de conformidad de las CMNs va más allá del comportamiento de los sindicatos y se extiende a los niveles de flexibilidad laboral, calificación y habilidades de los trabajadores.

Aunque será el tema de futuras indagaciones, los primeros resultados de la encuesta examinados acá muestran que no hay razones para pensar que el eje de una reforma laboral tendría que apuntar a favorecer una mayor capacidad de adaptación de las CMNs al sistema mexicano de relaciones laborales. Al contrario, el déficit mayor parecería radicar en las escasas oportunidades reales que este sistema ofrece para que se oiga la voz colectiva de los trabajadores en los temas que los afectan, lo que parecería una condición necesaria para que la presencia de las CMNs en el país se traduzca en mejores prácticas de empleo y beneficios para todos.

(Recebido para publicação em janeiro de 2011)

(Reapresentado em julho de 2011)

(Versão definitiva em agosto de 2011)

BIBLIOGRAFÍA

- Anner, Mark. (2008), Meeting the challenges of industrial restructuring: labor reform and enforcement in Latin America. *Latin American Politics and Society*, Vol. 50, No. 2, pp. 33-65.
- Abo, Tetsuo. (comp.). (1994), *Hybrid factory: the japanese production system in the United States*. Oxford: Oxford Univ. Press.
- . (2007), *Japanese hybrid factories: a comparison of global production strategies*. Nova York: Palgrave-Macmillan.
- Aidt, Toke; Tzannatos, Zafiris. (2002), *Unions and collective bargaining: economic effects in a global environment*. Washington, D.C.: Banco Mundial.
- Barrientos, Stephanie. (2007), Global production systems and decent work. *Working Paper*, No. 77, OIT (ILO).
- Bensusán, Graciela; Martínez, Aleida. (2009), Calidad de los empleos, relaciones laborales y responsabilidad social en las cadenas de valor: evidencias en la cadena productiva de VWM. *Multinacionales, COLEF/FES*.
- Bensusán, Graciela; Middlebrook, Kevin. (2010), “Organized labor and politics in Mexico”, in Rodric Camp. (comp.), *Oxford handbook of comparative politics*. Oxford: Forthcomming.
- Bensusán, Graciela; Carrillo Jorge. (2010), *Corporaciones multinacionales, prácticas de empleo y responsabilidad social en la industria automotriz de México*, ponencia presentada en Gerpisa International Colloquium, WZB, Berlín, 9 jun. 2010.
- Bouzas, Alfonso *et al.* (2007), *Contratación colectiva de protección en México*. México: ORIT.
- . (2009), Contratación colectiva de protección. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, No. 9, pp. 29-52.
- Berg, Janine; Cazes, Sandrine. (2007), Los indicadores de doing business: problemas de medición y sus implicaciones en materia de políticas. *Working Paper*, 2007/8, ILO, Ginebra.
- Cardoso, Adalberto; Gindin, Julián. (2009), Industrial relations and collective bargaining: Argentina, Brazil and México compared. *Working Paper*, No. 5, Industrial and Employment Department, International Labour Office, Ginebra, octubre.

- Carrillo, Jorge. (2001), Maquiladoras en México: evolución industrial y retraso sindical. *Revista Cuadernos del CENDES* (Centro de Estudios del Desarrollo, Universidad Central de Venezuela), No. 47, Año 18, segunda época, Caracas, mayo-agosto, pp. 207-231.
- . (1995) Flexible Production in the Auto Sector: industrial reorganization at Ford-México. *World Development*, Oxford, Vol. 23, No. 1, Pergamon, pp. 87-101.
- . (1994), *Dos décadas de sindicalismo en la industria maquiladora de exportación: examen de las ciudades de Tijuana, Juárez y Matamoros*. México: Ed. Miguel Angel Porrúa y UAM.
- Carrillo, Jorge; Gomíz, Redi. (2009), *Primer mapeo de corporaciones multinacionales en México*. Fundación Friedrich Ebert, No. 22.
- Castilla Ramos, Beatriz; Torres G., Beatriz. (2006), *Modelos de producción y cultura laboral, el caso de Yucatán*. UCS.CIRUADY, clave SISTPROY/CIRS 03-2003, dic. 2006. Corresponsable del proyecto.
- CCL. (2000), *Prácticas “normales” y “avanzadas” en la industria del vestido en América del Norte*. Washington D.C.: Comisión para la Cooperación Laboral/Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.
- Christopherson, Susan. (2002), Why do national labor market practices continue to diverge in the global economy? The missing link of investment rules. *Economic Geography*, No. 78, pp. 1-20.
- Cook, María L. (2007), *The politics of labor reform in Latin America*. University Park: The Pennsylvania State University Press.
- De la Garza, Enrique. (comp.). (2000), “La reestructuración productiva en América Latina”, in _____. *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: FCE.
- ; Hermanson, Jeff. (2005), “El corporativismo y las nuevas luchas en las maquilas de México: El papel de las redes internacionales de apoyo, in Enrique de la Garza Toledo. (comp.), *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Argentina: CLACSO, pp. 181-212.
- Dinardo, John. (2009), Still open for business: unionization has no causal effect on firm closures. *Epi Briefing Paper*, No. 230, mar., 20.

- Dombois, Rainer; Pries, Ludger. (comp.). (2000), *Relaciones laborales entre Estado y Mercado: sendas de transformación en América Latina*. Venezuela: Editorial Nueva Sociedad.
- Edwards, Paul; Wajcman, Judy. (2005), *The politics of working life*. United Kingdom: Oxford University Press.
- Erickson, Cristopher; Mitchell, Daniel. (2007), El monopsonio, metáfora del Nuevo mercado del trabajo sindicalm. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 126, No. 3-4.
- Fairris, David. (2003), Unions and wage inequality in Mexico. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 56, No. 3, pp. 481-497.
- . (2006), *What do unions do in Mexico?*. México: Instituto de Investigaciones sobre desarrollo sustentable y equidad social/Universidad Iberoamericana, pp. 7-27.
- ; Levine, Edward. (2004), La disminución del poder sindical en México. *El trimestre económico*, Vol. LXXI, No. 4.
- Freeman, Richard. (2009), Labor regulations, unions and social protection in developing countries: market distortions or efficient institutions?. *NBER working papers series*, No. 14789, marzo.
- FTE de México, (2008), *Boletín del Frente de Trabajadores de la Energía de México*. Vol. 8, No. 119.
- Hauser-Ditz, Axel; Hertwig, Markus; Pries, Ludger. (2006), *Spread and particularities of works councils and other forms of collective employee representation in german private sector companies*. BISS (Survey and Structural analysis of firm-level interest regulation Project). Bochum: Hans-Böckler-Foundation/Ruhr University of Bochum.
- Hertwig, Markus; Pries, Ludger; Rampeltshammer, Luitpold. (2009), *European works councils in complementary perspectives: new approaches to the study of the european interest regulation*. Brussels: ETUI- RHTS.
- Juárez, Huberto. (2002), Las maquiladoras del vestido en México. *Trabajadores en Línea*, México, No. 33, Año 6, nov-dic. Disponible en: <www.uom.mx> [revisada: mar. 2007].
- Kellner, Douglas. (2002), Theorizing globalization. *Sociological Theory*, Vol. 20, No. 3, pp. 285-305.

- Kuhn, Peter; Márquez, Gustavo. (comp.). (2005), *What difference do unions make? Their impact on productivity and wages in Latin America*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Sangheon, Lee; Mc Cann, Deirdre; Torm, Nina. (2008), El indicador de normas de trabajo del Banco Mundial. Averiguaciones y críticas recientes. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 127.
- Martínez de Ita, Maria Eugenia. (2005), Condiciones de trabajo en la industria del vestido en Puebla: 1996-2002. *Aportes*, México, No. 28, Año X, enero-abril.
- Martínez de Ita, Maria Eugenia *et al.* (2006), “El trabajo en la industria textil y del vestido en México: 2000-2003”, in Enrique de la Garza; Carlos Salas. (comp.), *La situación del trabajo en México*. México: UAM / Editorial Plaza y Valdés, pp. 277-292.
- Mosley, Layna. (2008), Worker’s rights in open economies: global production and domestic institutions in the developing world. *Comparative Political Studies*, Vol. 41, No. 4-5, apr., pp. 674-714.
- Mosley, Layna; Uno, Saika. (2007), Racing to the bottom or climbing to the top? Economic globalization and collective labor rights. *Comparative Politics*, Vol. 40, No. 8, pp. 923-48.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). (2002), *Foreign direct investment for development: Maximising benefits, minimising costs*. Paris: OCDE.
- Pries, Ludger. (2002), “Introducción”, in Ludger Pries; Manfred Wannenöffel. (comp.), *Regímenes de regulación laboral en la globalización*. Bochum: The University Press Bochum.
- PRODESC (Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). (2008), *Lo barato sale caro: violaciones a los derechos humanos laborales en Wal-Mart*. México: Prodesc.
- Quintanilla Alboreca, Javier. (2002), *Dirección de Recursos Humanos en Empresas Multinacionales. Las subsidiarias al descubierto*. Madrid: Ed. Prentice Hall.
- Quintero, Cirila. (1997), *Reestructuración sindical en la frontera norte. El caso de la industria maquiladora*. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte.

- Ritzer, George. (1998), *The Mcdonaldization thesis: explorations and extensions*. London: Sage.
- RSM (Red de Solidaridad con la Maquila). (2006), Aunque Martín está ahora en libertad, la RSM continuará estando preocupada por su seguridad, *RSM*, disponible en www.maquiasolidarity.org [Revisada: jul. 2006].
- Rueda Peiro, Isabel; Simón, Nadima. (comp.). (2006), *El dilema de la industria del vestido en México. Los casos de Aguascalientes y Yucatán*, colección Jesús Silva Herzog, Miguel Angel Porrúa. México: UNAM/Instituto de In Investigaciones Económicas/Facultad de Contaduría y Administración.
- Tilly, Chris. (2007), Wal-Mart and its workers: NOT the same all over the world. *Connecticut Labor Review*, Vol. 39, No. 4, pp. 1805-1823.
- World Bank. (2010), *Doing Business 2008*. Washington, D.C.: WB.

NOTAS

* Los autores agradecen los valiosos comentarios de dos dictaminadores anónimos a una versión inicial de este trabajo.

1. Una síntesis de los efectos de la globalización y liberalización de los mercados sobre los países en desarrollo, incluyendo una crítica respecto del supuesto “libre comercio” promovido por organismos como el FMI, se encuentra en Edwards y Wajcman (2005: 236-240). En relación al debate sobre los posibles efectos de la globalización en América Latina y las hipótesis sobre la convergencia “hacia arriba” o “hacia abajo”, véase Pries (2002: 9-10) y Dombois y Pries (2000: 252-255).
2. Este dilema adopción-adaptación ha sido estudiado a nivel global en forma más amplia bajo el concepto de modelos productivos por un grupo de japoneses desde hace 20 años (Abo, 1994, 2007).
3. Una investigación comparativa en América Latina muestra que existe una gran diversidad de trayectorias. Véase al respecto Dombois y Pries (2000: 247-260).
4. Véase al respecto, Kuzcinsky y Williamson. 2003. En torno a las reformas laborales realizadas en la región, véase Luz Vega (2005), Cook (2007) y Anner (2008).
5. La crítica a la metodología utilizada hasta 2010 por el Banco Mundial (WB, por sus siglas en inglés) en su informe “Doing Business”, se refiere a problemas metodológicos – conceptuales y de medición – así como a las débiles conclusiones y a la falta de evidencia empírica de los estudios que dan fundamento a la metodología utilizada para la construcción de dichos índices. Por tal motivo, se advierten los riesgos de formular políticas con base en estos indicadores. Véase Berg y Cazés (2007/2008: 10-13).
6. De acuerdo al índice de Competitividad Global 2009-2010 del Foro Económico Mundial, uno de los indicadores de los cuales México deriva su estancamiento en términos de la competitividad es el de la eficiencia de los mercados laborales, en el cual se ubica en el lugar 115 de 133 lugares posibles. Este indicador considera, entre otros, el nivel de cooperación entre trabajo y capital, la rigidez en la contratación y despido, y la flexibilidad en la determinación salarial. <http://www.weforum.org/pdf/GCR09/GCR20092010/fullreport.pdf>
7. Véase al respecto el discurso del Secretario de la OCDE en la reunión con la delegación tripartita mexicana en el Boletín 100 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en junio de 2010, http://www.stps.gob.mx/sala_deprensa/boletines_2010/Junio/b100astps.htm
8. Por ejemplo, en Estados Unidos, la necesidad de restablecer la dignidad de los trabajadores y conseguir un mejor balance en los resultados económicos ha llevado a insistir en la importancia de revitalizar a las organizaciones colectivas que representan a los trabajadores como una condición para reconstruir un “nuevo contrato social” para el siglo XXI (Kohan; Shulman, 2007: 3).

9. Un estudio sobre las distintas formas de representación de los intereses de los trabajadores en Alemania se encuentra en Hauser Ditz, Hertwig y Pries (2006).
10. En relación a la importancia de que se devuelva la palabra a los trabajadores para corregir algunas de las consecuencias indeseables de los éxitos macroeconómicos, como la desigualdad de ingresos y el deterioro de los derechos laborales, véase Erickson y Mitchell (2007).
11. Encuesta sobre prácticas de empleo, innovación y la cadena de valor global, realizada con directivos de Recursos Humanos de 171 multinacionales a lo largo de México. Proyecto COLEF-CONACYT 55108, “Firmas multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo”, 2008-2010. <http://www.colef.mx/jorgecarrillo/multinacionales/>
12. En relación a las propuestas encaminadas a reformar la legislación laboral en México, véase Bensusán (2000, 2003).
13. Por ejemplo, el estudio de Freeman (2009: 38-39) revisa el debate teórico y empírico en torno a las instituciones laborales y concluye que las regulaciones laborales y los sindicatos no tienen el efecto negativo en el desarrollo que el BM sostenía en la década de los noventa.
14. El estudio de Freeman y Kleiner (1999) sobre los efectos de los sindicatos encuentra que aunque hay algún impacto sobre las utilidades no lo hay sobre la posibilidad de la sobrevivencia. Citado por Dinardo (2009).
15. Véase al respecto Berg y Cazés (2007/2008: 5 y sigs.) y Lee. Mc Cann y Torm (2008: 467-473), donde se resumen los principales hallazgos en torno al posible efecto de las regulaciones laborales en el desempeño económico.
16. En torno a las posibles lógicas que moldean la regulación laboral frente a la globalización (búsqueda de paz laboral, competencia y seguridad de empleo e ingresos), Edwards y Wajcman (2002) sostienen que estas éstas dependen de “las estrategias de desarrollo económico, la intensidad de la globalización, la respuesta del gobierno a las demandas de los trabajadores, las características del mercado laboral y la fuerza de los sindicatos” (p. 251).
17. Por ejemplo, mientras en 1992 un establecimiento sindicalizado ofreció un incremento de 143% en los beneficios contractuales de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo respecto de un establecimiento no sindicalizado, en 1999 este efecto se redujo a solamente el 23%. Se encuentra que el resultado es más benéfico para los trabajadores cuando la tasa de sindicalización es alta en una rama industrial y no solamente a nivel de una empresa o planta (Fairris, 2006: 18).
18. Un estudio reciente sobre el efecto de las CMNs en los salarios para países desarrollados es el de Tidjens y van Klaveren (2009).
19. Una excepción al respecto, incluyendo experiencias en Brasil, México y Colombia, es el estudio de Dombois y Pries (2000).
20. Otros estudios se refieren a la “Macdonalización” de los empleos (Ritzer, 1998)

21. En relación a la práctica generalizada de firmar contratos colectivos de protección al empleador para eludir una auténtica sindicalización véase Bensusán (2007b: 30-45).
22. Este apartado ha sido elaborado con base en Bensusán (2006). En caso contrario, se cita la fuente.
23. En relación a la expansión de los contratos colectivos de protección, véase Bouzas (2009).
24. Véase al respecto la denuncia presentada por la Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica (Caso 2694) ante la OIT por la violación a la libertad sindical y la firma de contratos de protección al empleador en México, así como la respuesta del Comité de Expertos en marzo de 2011, en http://www.democraciaylibertadsindical.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=116:oit-informe-del-comite-de-libertad-sindical&catid=8:denuncia-de-caso&Itemid=13,
25. En relación al modelo social europeo, véase (Marginson; Meardi, 2006: 106).
26. Estas estimaciones provienen de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH), INEGI.
27. Se define como corporación multinacional aquella empresa que opera en dos o más países, con un mínimo de empleo mundial de 500 personas y, al menos en México, 100 empleados. Esta definición contempla multinacionales extranjeras operando en México y multinacionales mexicanas operando en México y en otro país al menos.
28. El cuestionario puede consultarse en <http://www.colef.mx/jorgecarrillo/multinacionales/encuesta/encuesta.asp>
29. Ver el Apéndice Metodológico.
30. Se refiere al número de pregunta en el cuestionario aplicado a las Corporaciones Multinacionales en México.
31. En relación a la tendencia a la descentralización de la negociación colectiva en la UE, véase el documento de la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.
32. Es el caso del análisis de la ENESTYC, donde Cardoso y Gindin, 2009 (Tabla 12), encuentran que son pocos los contratos colectivos que se ocupan de los cambios en la organización en el trabajo (25%), el uso de personal subcontratado (18,78%) o la introducción de nuevas tecnologías (18,42%).
33. En relación al sistema de relaciones industriales en Europa, véase el estudio de la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010. Sobre los consejos de trabajadores en la Unión Europea (European Working Councils), véase Hertwig, Pries and Rampeltshamme (2009).
34. Según una encuesta realizada por AM CHAN México, el 27 % de las empresas estaría reconsiderando sus inversiones debido al costo en materia de seguridad que algunas fuentes estiman que oscila entre el 2% y el 10% de los costos totales de las empresas. <http://www.cnnexpansion.com/manufactura/2011/06/10/el-costo-de-la-inseguridad>. Otros sondeos entre empresarios encuentran que casi la mitad de los factores que pueden inhibir las inversio-

nes en el país se relacionan con la inseguridad, siendo este porcentaje de no más del 20% tres años atrás. Analistas económicos encuestados por el Banco de México consideran que la inseguridad es el principal de cinco factores que pueden inhibir la inversión. http://www.entorno.org.mx/detalle.php?Id_Articulo=229. Sin embargo, el gobierno de México rechaza que haya relación alguna entre los problemas de seguridad y la inversión extranjera. http://www.excelsior.com.mx/index.php?m=nota&id_notas=708967

35. La paz laboral que perciben las CMNs se corrobora con el bajo número de huelgas y su tendencia a la baja en México desde 1990, Cardoso y Gindín (2009), Gráfica 4.

APÉNDICE METODOLÓGICO

Determinación del tamaño de muestra

El tamaño de muestra se determinó a partir del universo de selección, que son las 947 Empresas Multinacionales/empresas multinacionales que cumplen con las características y criterios de selección establecidos. Para fines de estimación, se determinó que la proporción “p” de una variable en toda empresa no difiera por más de una precisión del 7 por ciento. Una vez fijada la precisión, se seleccionó un nivel de confianza del 95 por ciento; esto es la probabilidad de que el parámetro y el estimador difieran por menos que la precisión deseada, bajo la siguiente fórmula:

$$n = \left(\frac{Z_{(1-\alpha/2)}^2 pqN}{N\varepsilon^2 + Z_{(1-\alpha/2)}^2 pq} \right) f$$

donde: n = Tamaño de muestra; N = Tamaño de la población; $Z_{2(1-\alpha/2)}$ = Nivel de confianza; p = Variabilidad positiva;

q = Variabilidad negativa; ε = Precisión o error; f = Factor de corrección por error y no respuesta

Derivado de la aplicación de esta fórmula, se estimó un tamaño de muestra óptimo de 171 empresas. Una vez calculado el tamaño de muestra, se aplicó una ecuación que permitió establecer una distribución ponderada por representatividad, para este caso el país de origen, el sector económico de actividad, la región donde se localiza la casa matriz en México y el tamaño de empleo. Así, el tamaño de muestra para cada uno de los giros propuestos estuvo en función del marco muestral de referencia establecido.

Selección de empresas incluidas en la muestra y trabajo de campo

Con la finalidad de respetar la precisión y confianza establecidas, se listaron del marco muestral las empresas de manera aleatoria, siguiendo la clasificación propuesta. Una vez capacitados los entrevistadores, se les pidió que siguieran el orden de dicha lista; si después de una segunda visita a alguna de las empresas seleccionadas no se encontraba la persona que pudiera contestar el cuestionario o la persona encargada se negaba a responderlo, se sustituía la empresa seleccionada por la empresa

inmediatamente siguiente en el listado, hasta completar el total de la muestra establecida.

En el levantamiento de la información surgieron serios problemas para conseguir las entrevistas, la gran mayoría de las empresas argumentaba que no deseaban participar en el estudio por distintos motivos. El principal fue la severa recesión económica. En segundo lugar, la intensa violencia que se registraba en México. Muchas empresas establecieron la política de no dar ningún tipo de información ni aceptar visitas. Adicionalmente, la contingencia de salud por la epidemia del virus AH1N1 coadyuvó a tener muchos rechazos. Aunque se logró levantar la información de las 171 MNCs que conformaban el total de la muestra, no se lograron las cuotas como se establecieron, ejemplo de esto es que ninguna de las 16 empresas multinacionales registradas en el sector primario quiso participar en el estudio, negándose a responder el cuestionario. Derivado de lo anterior, se procedió a calcular el siguiente factor de expansión o ponderador.

Dado el problema que genera la no respuesta en la estimación de las diferentes variables de interés, se procede al cálculo del factor de expansión de cada una de las empresas entrevistadas y se afecta por la siguiente expresión:

$$W_i = \frac{\text{Empresas efectivas}}{\text{Empresas logradas}}$$

El factor de expansión básico para cada empresa seleccionada está determinado por un diseño de la muestra, este factor es calculado al multiplicar el inverso de las probabilidades de selección de cada etapa de selección y esta dado por la siguiente expresión.

$$F_{hijk} = \frac{1}{f_h} \times \frac{1}{f_i} \times \frac{1}{f_j} \times \frac{1}{f_k}$$

Donde: F_{hijk} = Factor de expansión básico para la empresa de la h-iesimo origen, de la i-esima región, del j-esimo sector y k-esimo tamaño de empleo; f_h = fracción de muestreo para empresa del h-iesimo origen; f_i = fracción de muestreo para empresa de la i-esima región; f_j = fracción de muestreo para empresa del j-esimo sector; f_k = fracción de muestreo para empresa del k-esimo tamaño de empleo.

RESUMEN

En este trabajo se analizan las prácticas de empleo y las relaciones laborales de las corporaciones multinacionales establecidas en México con base en una encuesta desarrollada para este tipo de empresas. Se identifican los determinantes de la existencia de sindicatos y otras formas de organización de los trabajadores, encontrándose que el país de origen de las multinacionales no es relevante, sino que estas empresas adaptan sus operaciones a las prácticas comunes en México. También se examina la percepción de los gerentes de empresa entrevistados sobre los principales rasgos del sistema de relaciones laborales, especialmente los vinculados a la representación y la negociación colectiva. Concluimos que el sistema de relaciones laborales es aprovechado por las CMNs para lograr los márgenes de flexibilidad necesarios para responder a las presiones competitivas, aunque lo hagan por vías diferentes a las utilizadas en los países de origen.

Palabras clave: Representación, Sindicatos, Competitividad, Relaciones Laborales, Empresas Multinacionales.

ABSTRACT

Employment practices and labor relations in multinational corporations in Mexico are analyzed with a survey applied to these companies. We identified the determinants of the existence of unions and other forms of workers organization. It is found that the country of origin of the multinationals is not relevant because these companies adapt their operations to the national practices common in Mexico. Also, we examine the perception of the interviewed managers about the main characteristics of the Mexican system of labor relations, especially those related to workers representation and collective negotiation. We concluded that MNCs take advantage of the Mexican system of labor relations to obtain the flexibility necessary to counteract competitive pressures, although their labor relations and their management differ from those in their country of origin.

Keywords: Representation, Trade Unions, Competitiveness, Labor Relations, Multinational Companies.