



Frontera Norte

ISSN: 0187-7372

revista@colef.mx

El Colegio de la Frontera Norte, A.C.

México

Carrillo, Jorge; Gomis, Redi

Un estudio sobre prácticas de empleo en firmas multinacionales en México: Un primer mapeo

Frontera Norte, vol. 23, núm. 46, julio-diciembre, 2011, pp. 35-59

El Colegio de la Frontera Norte, A.C.

Tijuana, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13619212002>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Un estudio sobre prácticas de empleo en firmas multinacionales en México: Un primer mapeo

A Study of Employment Practices in Multinational Firms in Mexico: A First Mapping

Jorge Carrillo

Profesor-investigador de El Colegio de la Frontera Norte

Dirección electrónica: carillo@colef.mx

Redi Gomis

Profesor-investigador de El Colegio de la Frontera Norte

Dirección electrónica: rgomis@colef.mx

RESUMEN

El objetivo del artículo es establecer un perfil inicial de las empresas multinacionales en México, centrándose en algunos aspectos laborales y sindicales, como un primer avance de los resultados de un proyecto de investigación empírica sobre las prácticas de recursos humanos en este tipo de empresas. Este estudio forma parte de una red académica que ha realizado simultáneamente este tipo de trabajo en otros ocho países. En los análisis se busca establecer diferentes comportamientos de las empresas en función de su país de origen, sector de actividad y tamaño de empleo. En general, se puede advertir en los resultados esa heterogeneidad, aunque en algunos aspectos específicos, más bien existe un comportamiento homogéneo. Se espera que los resultados de los análisis presentados favorezcan la discusión sobre el papel de las multinacionales en México, a fin de contribuir a un conocimiento cada vez más profundo sobre el tema, particularmente por su gran importancia en el empleo.

Palabras clave: 1. Multinacionales, 2. empleo, 3. sindicatos, 4. México, 5. corporaciones.

ABSTRACT

The article aims to establish an initial profile of multinational corporations in Mexico, focusing on labor and union issues, as a first step to disclosing the results of empirical research on human resource practices in these kinds of companies. This study forms part of an academic network that simultaneously conducted this study in another eight countries. The analysis seeks to determine different business behaviors according to their country of origin, industry and employment rates. This heterogeneity can generally be confirmed although in some specific aspects, homogeneous behavior can be observed. The results of the analysis presented are expected to encourage discussion of the role of multinationals in Mexico in order to contribute to deeper knowledge of the subject, particularly as regards the importance of the role of multinational companies in employment.

Keywords: 1. Multinationals, 2. industrial relations, 3. human resources, 4. Mexico, 5. corporations.

Fecha de recepción: 23 de agosto de 2010

Fecha de aceptación: 7 de marzo de 2011

INTRODUCCIÓN¹

Los temas relacionados con la naturaleza y el impacto de las corporaciones multinacionales (en adelante CMN) han sido históricamente terreno fértil para una apasionada controversia en el mundo contemporáneo, donde defensores y hostiles a las mismas se han adjudicado el monopolio de verdades diametralmente contrapuestas.

También este debate ha trascendido al terreno académico, y aunque igualmente vehemente en sus comienzos, con el paso de los años ha ido mostrando signos de mayor equilibrio y ecuanimidad. Por una parte, experiencias de industrialización singulares en países en desarrollo: primero en los “tigres asiáticos” (Hong Kong, Corea, Taiwán y Singapur) y más recientemente con los denominados BRICS (Brasil, Rusia, India y China), han inspirado una apreciación menos exaltada sobre la naturaleza e influencias de las CMN (Lall, 1993). Por otra, la acumulación de conocimientos empíricos y el desarrollo de teorías sólidas y estables sobre la producción internacional han mostrado paulatinamente que las CMN no son todas imágenes especulares de una misma, y que se interrelacionan con el desarrollo económico, político y social de los países donde operan de forma sumamente compleja.

Quizá uno de los aportes más importantes de las investigaciones recientes es que las trayectorias de las CMN no son unitarias, sino que dependen de una amplia gama de factores, situaciones y contingencias. Así, por ejemplo, a través de los estudios sobre los modelos productivos en la industria automotriz (Boyer y Freyssenet, 2002), sobre las cadenas globales de valor en el vestido (Gereffi, 1999), sobre la innovación en el *software* (Malerba, 2001), sobre la adaptación local de las mejores prácticas provenientes de Japón (Abo, 2007), sobre las estrategias de éxito basadas en el *outsourcing* (Berger, 2006) y sobre las estrategias de inversión de las empresas (Mortimore, 2006), se puede confirmar la existencia de patrones evolutivos diferentes. Y se sabe, además, que la pluralidad de trayectorias no es un fenómeno exclusivo entre CMN, sino que también ocurre al interior de las mismas. Los niveles de autonomía de las subsidiarias, filiales y unidades de negocio locali-

¹Este trabajo forma parte del proyecto Conacyt 55018 “Firmas multinacionales en México: Un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo”. Los autores agradecen la participación de las CMN; sin su apoyo no hubiera sido posible la realización de este estudio; también se agradece a los evaluadores anónimos por sus importantes y atinados comentarios. Este estudio forma parte de la red académica Investigation of Transnationals Employment Practices: An Internatioanl Database (Intrepid) (véase <www.colef.mx/jorgecarrillo/multinacionales>).

zadas en países externos al de la matriz, por ejemplo, son variables, condicionando a veces que aquellas no sigan exactamente las mismas sendas de desarrollo que las de sus respectivos corporativos (Quintanilla, 2002).

Las diferencias no son, obviamente, a nivel individual, sino de clase. Factores, por ejemplo, como el sector de actividad, el país de origen y el nicho de negocio, estarían determinando tipos de empresas con comportamientos desiguales. Ahora bien, ¿significa esto que carece de fundamento pensar que todas comparten por igual determinados atributos? En realidad, no. Otra conclusión importante es que el beneficio económico y tecnológico, aún en los casos considerados de éxito, no se traduce necesariamente en un mejoramiento en las condiciones del empleo. Si bien, por un lado, las CMN promueven el enriquecimiento en el trabajo en sus empresas y en sus proveedores, vía la incorporación de nuevas tecnologías, aumento de la calificación de los trabajadores en el trabajo y en capacitaciones, mejores prácticas y procesos de innovación, transmisión de saberes y otras derramas (Dunning, 1993; Lall, 1993); por otro lado, impulsan el empobrecimiento en el empleo: reducción de ingresos económicos, flexibilidad en los mercados de trabajo y desincorporación de actividades (Bensunsán, 2009a y 2009b). La paradoja innovación-responsabilidad social se torna entonces crítica: eficiencia y competitividad para las empresas, pero precariedad laboral para los trabajadores. Resultados como éstos mantienen la vigencia del debate sobre las CMN.

En México, lo más común es que al referirse a las CMN se piense en empresas extranjeras. En particular, se ha realizado numerosos estudios, que van desde la inversión extranjera directa (Dussel-Peters, 2007) hasta las regiones (Ruiz-Durán, 2003), pasando por industrias de manufactura según tamaño (Domínguez y Brown, 2004; De la Garza, 2005). Otros se han centrado en industrias específicas, como la electrónica (Dussel-Peters, 2000), software (Gomis y Hualde, 2008), automotriz (Juárez, Lara y Bueno, 2005) o aeroespacial (Hualde y Carrillo, 2007). Y algunos más se han orientado al análisis de firmas, como Lear (Lara, 2005), Delphi (Carrillo y Lara, 2006; Dutrénit y Vera-Cruz, 2007) y Thomson (Dutrénit *et al.*, 2006); de ahí que el saber sobre las empresas extranjeras sea amplio. Pero si bien todas las empresas extranjeras en México pudieran ser legítimamente consideradas como CMN, lo contrario no es válido, pues algunas son auténticamente mexicanas. Sobre este segmento hay menos trabajos. Valga mencionar como ejemplo el trabajo de Pozas (2007) sobre el Grupo Monterrey. Si bien es innegable el valor de todos estos estudios, no es posible, a partir de ellos, tener un panorama general sobre el comportamiento de las CMN que atraviese los sectores, el país de origen, la

región de localización, el tamaño en el empleo y otras propiedades condicionantes. Las estadísticas oficiales no lo permiten puesto que la unidad de análisis es el establecimiento y no la firma.

En este contexto, es fundamental conocer con más detalle los perfiles socioeconómicos de las CMN en México, incluyendo también a las firmas mexicanas. El objetivo fundamental de este artículo, como el título lo señala, es establecer un primer perfil de las CMN en México, a partir de los datos obtenidos de “Firmas multinacionales en México: Un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo”. El cuestionario aplicado en la encuesta consta de 290 reactivos organizados en ocho módulos. En este trabajo nos concentraremos en algunas variables a partir de dos ejes: factores de diversidad y cuestiones relacionadas con el empleo.

Por razones de extensión, el análisis que hacemos es somero, y se centra en el volumen de empleo, las estrategias de inversión, los estándares laborales y las prácticas de empleo. El análisis se hace por sector, tamaño y país de origen. La estructura seguirá esta misma lógica. En términos metodológicos conviene resaltar, dada su complejidad, la definición operativa de corporaciones multinacionales y el conteo de las mismas.

LA UNIDAD DE ANÁLISIS: DEFINICIÓN Y UNIVERSO

Precisar un perfil, aunque sea parcial, de las CMN, como parte de una investigación empírica, no es un asunto para nada simple. La definición puntual de las CMN lleva en sí misma cierta complejidad y de acuerdo a cómo se defina puede generar marcos muestrales y universos particulares, con cifras, naturalezas y alcances, más o menos diferentes unos de otros. Desde un punto de vista convencional, se considera como CMN a aquellas empresas que tienen participación económica en más de un país. Dicken (1998) le accredita tal condición únicamente a aquellas firmas que tengan el poder de coordinar y controlar operaciones en múltiples países; así, desde su perspectiva, tres características de las empresas se destacarían para que puedan ser consideradas como CMN: *a)* la existencia de una coordinación y control de varias etapas de la cadena de producción individual, tanto dentro como entre distintos países; *b)* su habilidad potencial para tomar ventaja de las diferencias geográficas en la distribución de los factores de producción (recursos naturales, capital y trabajo) y las políticas nacionales, regionales y locales (impuestos, barreras

aduaneras, subsidios, etcétera), y *c)* su flexibilidad geográfica, es decir, su capacidad para cambiar una y otra vez sus recursos y operaciones entre localidades a escala nacional e, incluso, global.

Pero a pesar de que se pondera altamente la capacidad de coordinación y gobernanza, como ingredientes definitorios en la noción de CMN, sigue siendo determinante el hecho de operar a escala internacional. La internacionalización constituye un proceso que, además, tiene grados. Las CMN pueden pasar por distintas fases que, a su vez, perfectamente pueden también ser concebidas como tipos diferentes de CMN. Con esta consideración Ohmae (2005) diferencia los siguientes tipos de CMN: *a)* subsidiaria, réplica a escala reducida del corporativo, unidad completa y autosuficiente, compitiendo en los mercados internos protegidos del país donde se establece; *b)* filial exportadora, plantas especializadas en procesos específicos, partes indisolubles de una unidad mayor con escasa autonomía, y orientadas a la exportación de productos y servicios, teniendo como referente el modelo maquilador; *c)* empresa global, cuando se deslocalizan también funciones con alto valor agregado, como la investigación y desarrollo y los servicios pos-venta. Las partes están territorialmente dispersas, pero todas son imprescindibles dentro de una misma lógica organizacional. Según Ohmae (2005), en su forma más acabada la empresa global transfiere a otros territorios, incluso, funciones del propio corporativo. En México se puede exemplificar con maquiladoras de tercera y cuarta generación (Carrillo y Lara, 2006).

Aunque se puede apreciar una cierta progresión entre estas categorías, la mirada sincrónica es la de mayor interés desde la perspectiva de este proyecto. Esto es, en la actualidad todas estas modalidades conviven en México a la vez, ya sea aludiendo a tipos específicos de multinacionales distintas coexistentes, ya sea integrándose simultáneamente dentro de una misma empresa en configuraciones híbridas (Carrillo y Gomis, 2005).

Sklair (2001), por su parte, distingue entre multinacionales y transnacionales. Las primeras serían empresas con un fuerte vínculo con su país de origen, tanto en términos regulatorios como de mercado, y sus prolongaciones en el extranjero serían del tipo subsidiaria y/o filial exportadora. Las transnacionales, por su parte, serían aquellas intencionalmente desnacionalizadas, en el curso de desarrollar o consolidar genuinas estrategias integrales de operación, y corresponderían a la empresa global.

Lo anterior denota la variabilidad y amplitud acerca de lo que es una CMN. Adicionalmente, hay otras cuestiones que añaden confusión. ¿Las multinacionales son

sólo de capital extranjero o debe incluirse a las mexicanas? ¿Deben ser sólo empresas muy grandes o, por el contrario, cualquiera sin importar el tamaño? Si imaginamos a una gran corporación con más de una filial exportadora en México, cada una con registro propio, dependientes de divisiones corporativas separadas, y sin vínculos operativos unas con otras, ¿deberían considerarse como varias o una sola?

Por toda esta complejidad resulta necesario ajustarse a una definición que facilite una operacionalización del concepto para aislar a las unidades de análisis. Por ello, y siguiendo lo adoptado por la red Intrepid, en este trabajo se considera como multinacional a aquellas firmas que participan económicoamente en, por lo menos, otro país además de México y que tienen al menos 500 empleados en total, pero con al menos 100 empleados en México.

Como se puede notar, la unidad de análisis así considerada debe cumplir con cuatro condiciones en tres ejes. En cuanto a la entidad, sólo contempla a firmas como una totalidad, y no a establecimientos o plantas individuales, aunque tengan registro empresarial propio; es decir, debe ser el corporativo en México, o en su caso operar *de facto* para efectos de la definición como tal. En el eje espacial, sus operaciones deben incluir necesariamente a México, y al menos a otro país, desechándose el país de origen como rasgo a tomar en cuenta, y admitiendo con ello a empresas mexicanas. Y en relación con el tamaño, un piso mínimo de empleados, tanto a nivel nacional como internacional. Ciertamente esta definición omite las empresas más pequeñas, pero en un proyecto donde participan equipos de investigación de diferentes países es importante homogeneizar criterios, sobre todo para sus propósitos comparativos.

Ahora bien, a partir de estos cuatro criterios, ¿cuántas CMN existen en México? Ésta es quizá la pregunta más básica y clave para iniciar el análisis que se pretende, pero su abordaje también tiene alcances metodológicos.

Desafortunadamente, ninguna de las bases de datos oficiales o privadas a las que se tuvo acceso permitió responder satisfactoriamente a esta interrogante. La Secretaría de Economía (SE), por ejemplo, tenía, para 2008, un total de 34 535 registros de empresas con participación extranjera en su inversión. Para esta entidad, al igual que para algunos analistas como Mortimore (2006) y Dussel-Peters (2007), las CMN son empresas extranjeras. Sin importar en su caso la cobertura o el monto, que éste sea total o parcial. Basta con uno por ciento de la inversión para que la misma sea incluida en el listado de la SE. El gran inconveniente de esta base es que el inventario es de personas morales o razones sociales, de manera tal que una misma firma, de acuerdo con la definición operativa presentada antes, puede

tener realmente múltiples entradas, enmascaradas bajo las diferentes denominaciones legales de sus plantas. Y esto hace que sus números sean inflados. Otro problema es la carencia de información asociada con las empresas registradas, lo que no permite la creación de un algoritmo a través del cual puedan seleccionarse automáticamente los casos efectivos.

La revista *Expansión*, otra fuente de datos conocida, publica anualmente el listado de las 500 empresas más grandes establecidas en México. Aunque no siempre están las mismas, la probabilidad de que sean todas ellas multinacionales es elevada, pero no es garantía. Sin embargo, es muy restrictiva ya que se refiere a las empresas que desearon responder, y generalmente está inflada de empresas mexicanas, y el empleo muchas veces no aparece en los registros.

Por su parte, el *FDI Magazine*, una publicación sobre inversión extranjera directa editada en Londres, contabilizaba para 2007 más de 16 mil multinacionales en México. Como se puede observar, las diferencias entre las distintas fuentes resultan abrumadoras. Ante estos problemas y con la idea de fijar el número de CMN en México para construir un marco muestral para la realización de una encuesta a una muestra representativa con directivos de recursos humanos –una tarea comprometida con la red Intrepid– se desarrolló un procedimiento específico.

Primero, se partió de un listado de las mil empresas más grandes con capital extranjero en México, realizado por Dussel-Peters *et al.*, (2007) a partir de la base de datos de la SE. Este subconjunto de empresas tenía varias virtudes: *a)* se deshacía de todos los registros que, salvo el nombre, carecían de otra información adicional, *b)* los criterios de “importancia” respondían a los objetivos propios de su estudio, y no era concluyente sobre el tamaño, por lo que, a diferencia de la selección de *Expansión*, no excluía a empresas pequeñas. De hecho, más de 60 por ciento de ese primer listado tenía menos de 100 empleados, que de todas formas fueron eliminadas por no responder a los criterios de la definición de nuestro estudio. Las debilidades eran que no contenía a mexicanas y que las “menos importantes” quedaban fuera.

Segundo, esta información se fue complementando con otras fuentes. Las bases de datos de la revista *Expansión*, *FDI Magazine* y del directorio IMMEX. La idea era integrar a la base no sólo a empresas extranjeras y privadas, sino también a mexicanas y estatales. En definitiva, inventariar a todas las que se pudieran encontrar, siempre y cuando se ajustaran a los criterios de la definición. Al final de este paso, y luego de eliminar las repeticiones, y de descartar aquellas en las que no se pudo obtener los datos del empleo, se alcanzó un total de 2 600

empresas; pero faltaba garantizar que los registros correspondieran realmente a firmas, y no a establecimientos de la misma corporación registrados con diferentes nombres.

Tercero. Se realizó una encuesta telefónica a la totalidad de las 2 600 empresas con dos objetivos fundamentales: comprobar que el registro en cuestión correspondía al corporativo de la empresa en México. Adicionalmente, corroborar o actualizar la información para confirmar si la empresa registrada se ajustaba a nuestra definición. Sólo respondieron a la mayoría de las preguntas 923 empresas. Varias razones influyeron en que 60 por ciento de los intentos fuera fallido: algunas empresas estaban cerradas, fusionadas o vendidas; nadie respondió al teléfono, las llamadas entraban a un buzón o el rechazo de la persona que respondía a proporcionar información. Aunque el proceso permitió que la base continuara depurándose, este paso fue insuficiente.

Cuarto. Se realizó una profunda revisión de cada registro, una búsqueda minuciosa de información por internet y continuos exámenes cruzados. Paulatinamente se fue limpiando la base, reconociendo las razones sociales asociadas, eliminando duplicidades y determinando, en caso de dudas, el corporativo real. Así, se llegó finalmente a un listado de 1 746 CMN, de las cuales sólo 947 conforman el marco muestral debido a que tienen las variables necesarias. Estos resultados constituyen el universo de referencia y el marco muestral a partir del cual aplicamos la encuesta con directivos de recursos humanos de 171 CMN a lo largo de México.²

Siempre resulta tentador creerse propietario de la verdad, ciertamente es difícil asegurar categóricamente que este total sea una cifra definitiva e indiscutible. Una porción de las que fueron descartadas en el proceso por no tener la información del empleo, por ejemplo, pudieran ser positivas, pero ante la incertidumbre se optó por eliminarlas. Sin embargo, teniendo en cuenta el arduo y riguroso escrutinio al que fue sometido el proceso de identificación de las unidades incorporadas a la base, desde la aproximación conceptual que nos interesa, consideramos que el resultado alcanzado es lo suficientemente robusto como para permitir los análisis descriptivos que aquí se presentan.

²Cabe mencionar que se intentó encuestar a un número mayor de empresas, pero la crisis económica que empezó en 2008 y se agudizó en 2009, la creciente inseguridad pública en varios estados de la república mexicana, e incluso la influenza A1H1, hicieron que fuera extremadamente difícil conseguir las entrevistas.

LAS ESTRATEGIAS DE INVERSIÓN

Las estrategias empresariales definen, de acuerdo con los medios actuales y potenciales, los objetivos generales de las empresas y los cursos de acción más viables para lograr aquéllos. Al considerar las actividades de inversión de una empresa en otro país, se puede identificar cuatro estrategias principales. Siguiendo a Dunning (1993) y a Behrman (1972) serían las siguientes: 1) búsqueda de recursos naturales, bien por carencia de los mismos en el país de origen, o por acceso más barato en el destino; 2) búsqueda de mercados dónde ofrecer bienes y servicios producidos internamente en el destino, o en países adyacentes; 3) búsqueda de eficiencia, a través de racionalizar el establecimiento en geografías variables de los recursos, con una gobernanza común, y 4) búsqueda de activos estratégicos o activos tecnológicos, con la adquisición –o fusión con otras CMN–, para añadir un portafolio de activos a la empresa, y que serían percibidos como determinantes para mantener o incrementar su competitividad internacional.

Las estrategias de inversión constituyen una de las fuentes de heterogeneidad y, por tanto, un criterio de diferenciación de las CMN. En la encuesta telefónica se le preguntó a los entrevistados sobre la estrategia que mejor definía las actividades de su empresa en México: 58 por ciento persigue la eficiencia en mercados externos vía la exportación de manufacturas, mientras 34 por ciento busca el mercado nacional o regional, y apenas 7.7 por ciento procura activos tecnológicos (cuadro 1).³

CUADRO 1. *Estrategias de inversión de las multinacionales en México, según diferentes segmentos*

Segmentos	Aprovechamiento/regional del mercado local	Estrategia Desarrollo de activos tecnológicos	Eficiencia productiva para la exportación	Total
Sector				
Manufactura	25.2 %	5.3 %	69.5 %	100 %
Servicios	67.8 %	16.8 %	15.4 %	100 %
Empleo				
Menor o igual a 500	34.1 %	8.3 %	57.6 %	100 %
Mayor a 500	34.3 %	7.2 %	58.5 %	100 %
Origen				
México	52.9 %	11.8 %	35.3 %	100 %
Resto del mundo	32.1 %	7.5 %	60.4 %	100 %
Total	34.2 %	7.7 %	58.1 %	100 %

Fuente: Proyecto El Colef-Conacyt 55018, “Firmas multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo”, 2008-2009.

³Entre las empresas encuestadas telefónicamente no había ninguna del sector primario, por lo que desaparece en los resultados la estrategia orientada a la búsqueda de recursos naturales.

Visto desde la perspectiva de los países a los que se dirige la inversión, los impactos de estas estrategias son polivalentes. Todas ellas, según Mortimore (2006), tienen ventajas inherentes, pero también generan problemas de diversa índole. Y es justamente la estrategia que mayoritariamente siguen las CMN en México, la búsqueda de eficiencia, la que, de acuerdo con este autor, más problemas lleva asociado consigo: se encuentran atrapadas en actividades de bajo valor agregado, con eslabonamientos productivos truncados, mayormente sumergidas en operaciones de ensamble con componentes importados, dependientes de una masiva presencia de compañías extranjeras localmente instaladas y, de manera sobresaliente, entregadas a una carrera en pos de minimizar los costos de producción, fundamentalmente salarios y prestaciones.

En el análisis estadístico, el origen de capital y el sector de actividad resultaron significativamente asociados con las estrategias (cuadro 1). De manera previsible, las empresas extranjeras y las dedicadas a la manufactura, son las que más comúnmente desarrollan estrategias de eficiencia para la exportación. Por el contrario, las firmas mexicanas y las de servicios favorecen principalmente aquellas estrategias tendientes al dominio de los mercados locales. Curiosamente, las estrategias se comportan indiferentes al tamaño del empleo, ya que todas, indistintamente, se distribuyeron parejamente entre las tres estrategias. La idea sugerida por los datos de que México atrae fundamentalmente a CMN con ciertos tipos específicos de estrategias no parece incoherente, aunque necesitaría complementarse con otros estudios. Pero, independientemente de esto, nuestros datos indican que no todas llegan y permanecen en el país estrictamente con las mismas pretensiones.

MAGNITUD DEL EMPLEO

Un indicador de impacto importante de las CMN es el volumen de empleo que generan; sin embargo, determinarlo con precisión no es un asunto menor. Dos razones se esconden tras esta dificultad, ambas relacionadas con las fuentes de datos existentes. La primera tiene que ver con la unidad de registro utilizada en estas bases. El principal problema aquí es que el referente operativo lo constituye el establecimiento industrial, comercial o de servicios, y no la firma. Y esto es una práctica generalizada. Para conocer el total del empleo, esto no sería un inconveniente, pero sí lo es para el análisis del empleo promedio. Además, se excluye arbitrariamente algunas empresas que son CMN, ya sea por considerarlas pequeñas

(*Expansión*) o por ser 100 por ciento mexicanas (SE); o se incluye, también arbitrariamente, algunas que no lo son, no todas las grandes, por ejemplo, son multinacionales. La segunda razón es que el empleo es un dato que, por algún motivo, tiende a ocultarse por parte de las empresas. Así, aun cuando éstas puedan ser correctamente identificadas y registradas en su totalidad, el número de sus empleados podría permanecer omitido en una importante fracción de las mismas. Tal es el caso de las 500 de *Expansión* en 2009, donde se desconoce en 53 por ciento de las empresas el empleo.

En estas circunstancias, los resultados del proyecto adquieran una mayor relevancia e interés, porque esta información fue cabalmente captada en la encuesta a los directivos de recursos humanos. En el cuadro 2 se comparan los datos del empleo total y promedio correspondientes a esta encuesta y a las 500 de *Expansión* de 2009.⁴

CUADRO 2. *Empleo total y promedio de las CMN, por país de origen, según diferentes bases de datos*

Base de datos	Total empleo		
	México	Extranjera	Total
Encuesta El Colef ^a	59 770	501 437	561 207
Las 500 más grandes de <i>Expansion</i> -2009 ^b	1 817 409	563 378	2 380 787
Base de datos			
Empleo promedio			
Base de datos	México	Extranjera	Total
	4 598	3 343	3 443
Encuesta El Colef	4 598	3 343	3 443
Las 500 más grandes de <i>Expansion</i> -2009	13 170	5 930	10 218

Fuente: ^aEncuesta telefónica, Proyecto El Colef-Conacyt 55018, “Firmas multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009”; ^bCNN-*Expansión*.

Si nos detenemos en el módulo del empleo promedio del cuadro 2, se puede observar que, en general, es muy alto. Casi 3 500 empleados por firma en nuestra encuesta. En el caso de *Expansión*, aún es superior, más de 10 000 ocupados en promedio. La diferencia es comprensible, ya que esta revista busca las empresas más grandes en México, pero, como se verá enseguida, no se desautorizan completamente entre sí.

⁴Las 500 de *Expansión* ya se han usado antes para analizar el impacto de las multinacionales en México, vistos, eso sí, como inversión extranjera, véase Turner y Froylán (2003)

El cálculo del volumen total de empleos que originan las CMN es, sin duda, incierto. Multiplicando las 1 746 empresas del universo por el promedio arrojado por la muestra se puede tener, no obstante, una aproximación relativamente confiable a ese total. Con esa lógica, el volumen aproximado sería de 6 011 478 empleos. Haciendo el mismo ejercicio con la información de *Expansión*, y considerando que son las empresas consideradas gigantes en México, la cifra de 5 100 000 no está tan encontrada con la anterior.⁵ Según el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) en 2009 había 37.6 millones de personas ocupadas en el sector secundario y terciario en el país, de los cuales aproximadamente 7.5 millones se ocupaban en grandes empresas. Este dato también se acerca al encontrado en este estudio.

Aun aceptando la existencia de un probable margen de error, estas sumas dan una idea de la enorme importancia de las CMN en la generación de empleo, y de la trascendencia de las decisiones que toman sus directivos en términos de empleo y condiciones laborales. Poniéndolo en perspectiva nacional, significaría, por ejemplo, que las CMN podrían llegar a representar entre siete y 11 por ciento de la población económicamente activa (PEA) total en México, y entre 21 y 43 por ciento de los trabajadores inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Ahora bien, en cuanto al país de origen y la generación de empleos en México sí hay, por el contrario, una discrepancia notable entre las fuentes de datos. En el cuadro 2 se advierte que las CMN extranjeras aglutinan, en el caso de las empresas encuestadas, 89 por ciento del empleo. Inversamente, en el listado de las 500 más grandes de *Expansión*, resultaron ser las mexicanas las mayores empleadoras, concentrando 76 por ciento del total. En un probable sesgo pudiera estar la explicación de este desacuerdo. En la revista *Expansión* casi 60 por ciento de las empresas es de capital mexicano; o son, en realidad, mayoritariamente mexicanas las empresas más grandes del país, o están simplemente sobrerepresentadas en la selección.

En cualquier caso, las CMN en México tienen un peso muy importante en el empleo formal directo. Si se consideraran los empleos indirectos a través de los proveedores de bienes y servicios, la participación relativa simplemente sería espectacular.

⁵Desafortunadamente no existe ningún fuente oficial para conocer estos datos.

ESTÁNDARES LABORALES: SALARIOS Y SINDICALISMO

Durante años las federaciones sindicales internacionales han buscado establecer diálogos con las CMN, con el interés manifiesto de que cumplan estándares laborales mínimos como fórmula permanente de sus actividades por todo el mundo. Éste es un tema muy complejo que no se pretende abordar aquí en profundidad, pero en un estudio sobre prácticas laborales tampoco se puede obviar.

Desde la década de 1930, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha ratificado numerosos convenios en materia de trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, discriminación en el empleo, libertad sindical y derecho a la negociación colectiva, entre otros (Jodar, 2004; Bensunsán, 2009b). El gran problema de los estándares laborales es que en la práctica no representan más que una guía ética y moral (Jodar, 2004). Han aparecido diversas iniciativas para monitorear el cumplimiento de los códigos de conducta recogidos en los estándares, pero ante la ausencia de un régimen internacional laboral de obligatorio cumplimiento, éste termina siendo voluntario.

La cuestión de los estándares laborales se encuentra íntimamente ligada con la responsabilidad social de las empresas, un ícono de moda, que implicaría, además, entre otras cosas, la preocupación por preservar un marco de sostenibilidad y buen gobierno (Vázquez, 2006). En un contexto como el presentado, las responsabilidades sociales de las CMN se tornan mayores, tomando en cuenta la importancia que adquieren sus decisiones.

Los efectos de la globalización sobre los derechos laborales de los trabajadores han sido materia de atención académica. La perspectiva predominante acerca de esta cuestión, de acuerdo con Bensunsán (2009a), es que la globalización viene fundida con otros cuatro fenómenos: la declinación del Estado, el creciente poder de las CMN, el debilitamiento o la destrucción de los sindicatos y la flexibilización de las regulaciones laborales nacionales. Y todo ello conducente, como derivación directa, a la precarización de los empleos, pero al mismo tiempo reconoce que los estudios empíricos que se han realizado arrojan como saldo resultados mixtos. En unos casos, concluyendo que, como consecuencias de la globalización, se reduce el alcance y vigencia de los derechos laborales, pero en otros, descartando una relación firme entre los dos acontecimientos.

Algunas variables de la encuesta pueden servir como indicadores básicos, como guía preliminar, para comenzar a discutir la cuestión de los estándares laborales; éstas son: la importancia del costo de la mano de obra, así como

diversos tópicos relacionados con los derechos sindicales; veamos cada uno de ellos.

¿Qué tanto pagan las CMN a sus trabajadores y cuánto significa este gasto a sus egresos?, expresa de alguna manera su compromiso y respeto en relación con los estándares laborales. En el cuadro 3 se desglosa, según el sector, el tamaño del empleo y el país de origen de las CMN, tanto el salario promedio anual de los empleados como la proporción que representa el salario dentro del costo total. Es necesario aclarar que el dato del salario es únicamente referido al grupo ocupacional más grande (GOG) dentro de la empresa y no a la totalidad de sus empleados.⁶ Pero al ser el más importante numéricamente, el análisis no deja de ser por ello consistente.

CUADRO 3. Costo de la mano de obra en México en las CMN, según diferentes segmentos

Segmentos	Ingreso anual promedio para empleados GOG	Porcentaje promedio costo mano obra en relación con el costo total
Sector		
Manufactura	97 114	32.6
Servicios	178 204	44.6
Empleo		
Menor o igual a 500	112 347	38.8
Mayor a 500	115 893	33.1
Origen		
México	98 901	29.9
Estados Unidos	114 100	38.4
Resto del mundo	121 262	33.1
Total	114 647	34.8

Fuente: Proyecto El Colef-Conacyt 55018, “Firmas multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009”.

Como se sabe, el costo de la mano de obra incluye, además del salario, también los bonos y otras prestaciones. Según la encuesta, las CMN en México pagan a

⁶El GOG se refiere al grupo más numeroso que emplea cada corporación multinacional. Por ejemplo, mientras que en una empresa tradicional de manufactura el GOG se refiere a los operadores de producción, en un banco se trata de los empleados que atienden al público en general.

sus trabajadores del GOG un promedio de 114 647 pesos al año.⁷ Y por este concepto desembolsan, en general, poco más de la tercera parte del importe total por sus operaciones (34.8 %). Se trata de un alto porcentaje que remite al trascendental papel que representa el trabajo dentro de las CMN.⁸

Pero esto es en lo general. Como puede apreciarse en el cuadro 3, no todos los tipos de empresas se comportan de manera similar en estos dos rubros. Resumimos en tres las ideas más importantes. Primera, las empresas que “mejor” pagan en México, por decirlo de algún modo, son aquellas orientadas a los servicios y las que proceden de un país diferente a México o a Estados Unidos; y las que “peor” retribuyen a sus trabajadores son las empresas mexicanas y las de manufactura. Segunda, en relación con lo que simboliza el salario, a las que más le cuesta este rubro es a las de servicios y a las más pequeñas; por el contrario, las que menos gastan en salario son las mexicanas y las de manufactura. Tercera, existe una relación positiva, aunque no rigurosa y cabal, entre las dos variables. De tal manera que, como regla, se puede argumentar que el costo salarial como participación del costo total es relativamente estable y alto, pero puesto que hay relación según el sector, el tamaño y el país de origen, podemos argumentar que la idea generalizada de que las CMN pierden competitividad como consecuencia del incremento del costo de la mano de obra en México tiene fundamento.

El segundo aspecto a través del cual se examinarán los estándares laborales compete a la problemática sindical. El derecho de sindicación y de negociación colectiva es uno de los convenios ratificados por la OIT para promover los estándares laborales (Bensunsán, 2009b). La existencia o no de sindicatos en las CMN y la capacidad que tienen para decidir sobre el reconocimiento de los mismos son, por tanto, indicadores que igualmente informan sobre el apego de las mismas a las normas laborales estándares. El tema del grado de autonomía o subordinación que tienen las CMN respecto de su corporativo mundial es medular en el proyecto de Intrepid, siendo la discrecionalidad con que gozan las filiales para aceptar la presencia de sindicatos, sólo uno de sus aspectos. En la encuesta por eso también se indagó sobre esta cuestión, para preservar la comparabilidad global de la infor-

⁷Como referencia, el promedio salarial para los trabajadores directos en la maquiladora de exportación era de 72 292 pesos. Cabe aclarar que este dato es un pronóstico elaborado por Global Insight (2005). Recordemos que en enero de 2007 se interrumpió la estadística oficial de la maquiladora por parte del INEGI, al ser incorporada ésta, junto con otros programas de exportación, a un nuevo programa (IMMEX). La unidad de registro ahora es muy diferente a la anterior y por tanto no es comparable.

⁸Para efectos comparativos tenemos que los salarios con prestaciones y bonos representaron 39.2 por ciento del valor agregado en la maquila en 2004 (Global Insight, 2005).

mación, aunque realmente no se esperaba encontrar mucha heterogeneidad en el grado de sindicalización, debido a que algunos tipos de sindicalismo, como es el caso de los contratos de protección, son preponderantes en México.

Sin embargo, fue una sorpresa encontrar que, a pesar de que la mayoría de las CMN reconoce la titularidad de algún sindicato para efecto de representación y negociaciones laborales, una proporción elevada (37.4 %) no lo hace (cuadro 4). Y, contrariamente a la homogeneidad esperada, se advierten diferencias entre los distintos segmentos de las CMN, aunque estas disimilitudes no sean realmente considerables. Las mexicanas y las empresas con mayor empleo son las que tienen una tasa más alta de reconocimiento de los sindicatos, 89.3 y 70.5 por ciento respectivamente, muy por encima de la medida general de 62.6 por ciento. Sobre todo las mexicanas, cuyas diferencias con el resto sí son bastante notables. Las empresas más pequeñas, las de servicio y las estadounidenses son, por el contrario, las menos inclinadas a reconocer la existencia de sindicatos, contribuyendo con 52.5, 51.4 y 49.3 por ciento respectivamente.

CUADRO 4. Existencia de sindicato reconocido en las CMN en México, según diferentes segmentos

Segmentos	Sí existe o no sindicato reconocido		Total
	Sí	No	
Sector			
Manufactura	66.4 %	33.6 %	100 %
Servicios	48.6 %	51.4 %	100 %
Empleo			
Menor o igual a 500	47.5 %	52.5 %	100 %
Mayor a 500	70.5 %	29.5 %	100 %
Origen			
México	89.3 %	10.7 %	100 %
Estados Unidos	50.7 %	49.3 %	100 %
Resto del mundo	64.7 %	35.3 %	100 %
Total	62.6 %	37.4 %	100 %

Fuente: Proyecto El Colef-Conacyt 55018, “Firmas multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009”.

El sindicato es la forma más reconocida de representación de los trabajadores, pero no excluye otros procedimientos, como los comités o asociaciones de

empleados. Se puede contar sólo con estructuras de representación distinta al sindicato, o al revés, únicamente con sindicatos. Pero también pueden coexistir al mismo tiempo todas ellas, o, incluso, carecer de todo sistema de representación. El cuadro 5 muestra la distribución de la variable grado de representación de los trabajadores en las CMN encuestadas. Suponemos una escala entre ellas.

CUADRO 5. Grado de representación de los trabajadores en las CMN en México

Representación	Porcentaje
No hay sindicato; no hay representación de trabajadores	23.8
No hay sindicato; pero sí hay representación de trabajadores	11.6
Sindicato en algunos sitios. No hay representación de trabajadores	20.1
Sindicato en algunos sitios. Con representación de trabajadores	9.1
Sindicato en todos los sitios	35.4
Total	100

Fuente: Proyecto El Colef-Conacyt 55018, “Firmas multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009”.

Dos ideas destacan: primero, hay CMN que no sólo carecen de sindicato, sino también de cualquier otra forma de representación colectiva. Como se muestra, 23.8 por ciento del total de CMN se encuentra en esta situación, que representa las dos terceras partes de las que no tienen sindicato; segundo, se constata en México la existencia del *double breathing* (doble estándar), un fenómeno que ha sido estudiado con interés por el equipo irlandés del propio grupo Intrepid. Este fenómeno se registraría en CMN con múltiples establecimientos, con sindicatos en algunos de ellos, pero no en otros. En el caso irlandés, es una práctica encontrada fundamentalmente en empresas estadounidenses, como fórmula de control y debilitamiento de las organizaciones sindicales (Gunnigle *et al.*, 2007). No ocurre así en el caso mexicano, donde 29.2 por ciento de todas las empresas realizan estas prácticas, pero sin diferencias apreciables de acuerdo con el país de origen.

La falta de sindicatos y, sobre todo, en el caso extremo de que no exista ninguna forma de representación obrera podría estar indicando una violación a las normas laborales. Pero resulta difícil saber, pues no se tiene de momento la información para constatarlo plenamente, si la ausencia de reconocimiento de sindicatos

en las empresas con esta condición es porque sus directivos se niegan a hacerlo, aun cuando los trabajadores se encuentren organizados, o simplemente porque no existen en ellas tal institución. Y tampoco, en el caso de ser una posibilidad negada, determinar en quién caería la responsabilidad, si en el corporativo internacional o en las unidades operativas en México. De cualquier manera, se puede tratar de avanzar algo en esta ruta examinando la relación entre la existencia o no de sindicatos reconocidos y la capacidad de las unidades de negocio de las CMN en México para ejercer esa decisión. Existe asociación entre ambas variables. Entre las empresas que tienen nula la capacidad de decisión para reconocer sindicatos, apenas 23.7 por ciento admite su presencia, inversamente de lo que sucede con las que tienen, al menos, algún poder de discrecionalidad sobre este asunto, de las cuales 80 por ciento –tomadas de conjunto– coexiste con sindicatos reconocidos. Si se asume que el nivel de centralización de los mandatos responde a la importancia organizacional de los mismos, es lógico suponer que, en el caso de las empresas que no tienen sindicatos reconocidos, y que carecen, además, de la posibilidad para decidir al respecto, se trata de un resultado intencionalmente buscado por sus corporativos internacionales. Esta hipótesis se refuerza con otros datos no recogidos en cuadros: si bien las empresas con nula capacidad representan apenas 24 por ciento de la totalidad encuestada, constituyen, sin embargo, 55 por ciento de todas aquellas que no tienen sindicatos reconocidos.

No es tan clara la explicación para las empresas que no tienen sindicatos reconocidos, pero que gozan, al menos en algún grado, de la capacidad de tenerlos. Los datos de la encuesta señalan que el aumento de la autoridad para decidir se acompaña del incremento en la probabilidad de reconocimiento; Se podría estar sugiriendo que las unidades operativas en México son más favorables a aceptar la existencia de sindicatos que los corporativos internacionales; sin embargo, la secuencia casi lineal en la asociación de estas variables se erosiona ligeramente cuando la decisión de reconocimiento de los sindicatos es transferida completamente desde la sede del corporativo. Al tenerse la libertad absoluta para decidir sobre el punto, la probabilidad de reconocimiento de los sindicatos baja, aunque sin romper la correlación. Es difícil atribuir razonablemente, a la negativa de los corporativos internacionales, un peso en la explicación de que en estos casos no se reconozcan los sindicatos en México. Siguiendo el mismo razonamiento presentado antes, también se podría asumir que la completa descentralización en las decisiones sobre un tema, expresa que, o bien ese tema no es tan importante organizacionalmente, o bien que los marcos regulatorios del mismo son completamen-

te sólidos y definidos. Es una cuestión que merece seguir explorándose. Lo que sí queda claro de cualquier forma es que la existencia de un espacio de negociación entre los corporativos internacionales y las unidades que operan en México, obra en favor del reconocimiento de los sindicatos.

Como puede ponderarse a partir de lo examinado hasta aquí, la ausencia de sindicatos o de su reconocimiento bien pudiera estar indicando falta de observancia a los estándares laborales por parte de algunos tipos de CMN, pero debe enfatizarse que lo opuesto, es decir, el reconocimiento de los mismos, no significa necesariamente un apego a estos estándares. La cuestión del sindicalismo en México es *sui generis*. Y, lógicamente, su discusión desborda los objetivos de este trabajo. Sin embargo, en apoyo de la idea expresada antes, baste señalar que desde la década de 1930 existen en México los llamados sindicatos blancos, creados por la gerencia empresarial, respondiendo absolutamente a sus intereses, al igual que los sindicatos con contratos de protección desde la década de 1970 (Bensunsán, 2000; Carrillo, 2001).

Antes de finalizar, una última cuestión sobre los estándares laborales y las CMN en México. La responsabilidad laboral de las empresas no se ciñe únicamente a sus dominios internos, en cuyas márgenes deben cumplir directamente sus compromisos y obligaciones. De manera indirecta esta responsabilidad se desborda al resto de la sociedad, pero de forma natural e inmediata a las empresas proveedoras, sobre todo las más estables del primer escalón de la cadena. Dentro de esta lógica, uno de los aspectos frente a los cuales las CMN no deberían permanecer ajenas e indiferentes es el referido al cumplimiento de las normas y derechos laborales dentro de los confines de sus respectivas empresas externas. El cuadro 6 presenta información al respecto.

Se le pidió a los encuestados emitir su grado de conformidad sobre la afirmación de que las empresas que representaban mantenían una vigilancia sobre el respeto a los derechos laborales que siguen sus proveedores; 73.6 por ciento expresó estar de acuerdo con la proposición. Apenas este resultado varía en las distintas categorías de empresas. Parecería con esto que casi todas cumplen debidamente con esta función. Y aquí volvemos a un punto tratado anteriormente, y es el referido al grado de confiabilidad que merecen las opiniones de los gerentes, sobre todo cuando las mismas comprometen la buena imagen que con toda seguridad se desearía preservar de la empresa. En este sentido, llama la atención que ninguna de las empresas mexicanas entrevistadas admitió desatender las prácticas laborales de sus proveedores. Las estadounidenses y las empresas más chicas fueron las que

manifestaron un menor interés en mantener este tipo de observancia sobre sus proveedores.

CUADRO 6. Grado de acuerdo de los directivos sobre la afirmación de que en la empresa se vigila el respeto de los derechos laborales de los trabajadores en las empresas proveedoras o en las que se subcontrata parte de los procesos, según diferentes segmentos. CMN en México

Segmentos	Grado de desacuerdo (%)			Total
	Desacuerdo	Sin opinión	Acuerdo	
Sector				
Manufactura	16.3	8.9	74.8	100
Servicios	13.9	16.7	69.4	100
Empleo				
Menor o igual a 500	23.2	12.5	64.3	100
Mayor a 500	11.7	9.7	78.6	100
Origen				
México	0	7.7	92.3	100
Estados Unidos	21.1	11.3	67.6	100
Resto del mundo	16.1	11.3	72.6	100
Total	15.7	10.7	73.6	100

Fuente: Proyecto El Colef-Conacyt 55018, “Firmas multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009”.

En resumen, tal y como era esperable a partir de la literatura, el cumplimiento de los estándares laborales en términos de derechos y libertades de sindicalización, parece ser un área con problemas. Aun cuando en lo general la mayoría reconoce la existencia de sindicatos no es el caso de las empresas más pequeñas y las de servicios. Y casi la mitad de las estadounidenses tampoco lo hace. Incluso, hay un grupo en el que tampoco existen ni siquiera otras formas de representación colectiva de los trabajadores. Por otra parte, la percepción expresada mayoritariamente por los directivos entrevistados sobre la concordancia manifestada por los sindicatos en relación con los objetivos empresariales hace pensar en que pudiera tratarse bien sea de sindicatos de empresas o con contratos de protección.

Las prácticas laborales violatorias de las CMN harían pensar que, aunque se pudieron detectar ligeras diferencias, existe también bastante homogeneidad. Esto

apoya la idea de la paradoja innovación-precariedad, pero también puede que no necesariamente signifique un rasgo que tiene que ver con la naturaleza de estas empresas; es decir, puede que sea un asunto que no sólo compete a ellas. También hablan de la existencia de un contexto político permisivo (Bensusán, 2000).

AMANERA DE CONCLUSIÓN

Éstos son los primeros resultados de un estudio sobre prácticas de empleo e innovación de las CMN en México. Su principal aporte consiste en ofrecer una visión nacional de estos fenómenos, a partir de datos producidos como parte de una investigación empírica orientada a este propósito. Los análisis que se procuran en este campo no son posibles de obtener con estadísticas oficiales.

Debido a la extensión del cuestionario aplicado en la encuesta, sería imposible realizar en un artículo un examen completo de los resultados. Por eso, en este trabajo nos hemos concentrado en pocos aspectos; básicamente, el examen de algunas prácticas de las CMN en relación con los sindicatos. Algunos de los resultados más importantes se pueden resumir así. En cuanto a las estrategias de inversión, México es utilizado por las empresas extranjeras que deciden establecerse aquí, fundamentalmente como plataforma para la exportación, sobre todo entre las que realizan manufactura. No es el caso de las empresas de servicio que, al igual que en el caso de las CMN mexicanas, dirigen su estrategia al aprovechamiento de los mercados locales/regionales. En relación con los salarios, las empresas que ofrecen un salario promedio más elevado en México son aquellas orientadas a los servicios y las que proceden de un país diferente a México o a Estados Unidos; y las que retribuyen más bajo en promedio a sus trabajadores son las CMN mexicanas y las de manufactura. Por último, en lo que respecta al reconocimiento de los sindicatos, las empresas mexicanas al igual que las mayores empleadoras son las que más aceptan estas organizaciones; las más pequeñas, las de servicio y las estadounidenses son, por el contrario, las menos inclinadas a ello. Además, este reconocimiento se encuentra asociado con el grado de autonomía de la filial respecto de la matriz.

En general, aunque existen comportamientos bastante uniformes en algunos aspectos, en la mayoría los resultados apuntan a que hay diferencias sustantivas entre tipos de empresas, apoyando el argumento presentado en la introducción del trabajo acerca de la heterogeneidad en el comportamiento de las CMN.

Estos resultados, sin embargo, no son concluyentes ni definitivos. Pero sí sugieren ideas y apuntan a nuevos problemas de investigación. Se requiere, obviamente, de análisis más profundos y detallados. Algunos segmentos de empresas son muy genéricos como, por ejemplo, las ubicadas como del resto del mundo. Si el origen es importante, habría que hacer consideraciones más estilizadas. Se decidió en este primer avance mantener pocas categorías para simplificar los análisis. Por otra parte, se requeriría en futuros trabajos contrastar los resultados con estudios similares, ya sea en México o en otras partes.

Finalmente, se puede o no estar de acuerdo con la lógica de la investigación cuyos primeros avances se exponen aquí, o, incluso, con los resultados mismos, pero como estudio empírico y concreto es importante tenerlo en cuenta como referente, y que los interesados en el tema puedan contrastar estos resultados con sus hallazgos.

BIBLIOGRAFÍA

- Abo, Tetsuo, 2007, *Japanese Hybrid Factories. A Comparison of Global Production Strategies*, Londres, Palgrave.
- Behrman, Jack, 1972, “Industrial Integration and the Multinational Enterprise”, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, núm. 403, Philadelphia, University of Pennsylvania, pp. 46-57.
- Bensunsán, Graciela, 2000, *El modelo mexicano de regulación laboral*, México, FES/Plaza y Valdés/Flacso/UAM-x.
- Bensunsán, Graciela [ponencia], 2009a, “La globalización y los derechos de los trabajadores en México: instrumentos públicos y privados de protección en dos casos de estudio”, International Seminar Work and Inequality in Global Economy: Mexico-China-USA, 7-9 de octubre, Los Ángeles, UCLA.
- Bensunsán, Graciela, 2009b, “Estándares laborales y calidad de los empleos en América Latina”, en *Perfiles latinoamericanos*, vol. 17 núm. 34, julio-diciembre, pp. 13-49, en <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-76532009000200002&lng=es&nrm=iso>, consultado el 14 de febrero de 2011.
- Berger, Suzanne, 2006, *How to Compete?*, Nueva York, MIT.
- Boyer, R. y Freyssenet, M., 2002, *The Productive Models*, Gran Bretaña, Palgrave Macmillan/Lumen/Gerpisa.

- Carrillo, Jorge, 2001, “Maquiladoras en México: Evolución industrial y retraso sindical”, *Cuadernos del Cendes*, núm. 47, año 18, mayo-agosto, Caracas, Centro de Estudios del Desarrollo de la Universidad Central de Venezuela, pp. 207-231.
- Carrillo, Jorge y Redi Gomis, 2005, “Generaciones de maquiladoras. Un primer acercamiento a su medición”, *Frontera Norte*, vol. 17, núm. 33, enero-junio, Tijuana, El Colef, pp. 25-51.
- Carrillo, Jorge y Arturo Lara, 2004, “Nuevas capacidades de coordinación centralizada. ¿Maquiladoras de cuarta generación en México?”, *Estudios sociológicos*, vol. 22, núm. 3, México, El Colegio de México, pp. 647-667.
- Carrillo, Jorge y Arturo Lara, 2006, “Maquiladoras de cuarta generación y coordinación centralizada”, *Centro de Ciencias Administrativas, BRA*, vol. 2, pp. 161-171.
- Carrillo, Jorge y Robert Zárate, 2009, “The Evolution of Maquiladora Best Practices: 1965 to 2008”, *Journal of Business Ethics*, vol. 88, núm. 2, Nueva York, Springer Science+Business Medial, pp. 335-348.
- CNN-*Expansión*, 2009, “Las 500 empresas más importantes de México”, *Expansión*, año XL, núm. 1018, 22 de junio, México, pp. 156-182.
- De la Garza, Enrique, edit., 2005, *Modelos de exportación en la maquila de exportación en México*, México, Plaza y Valdés/UAM.
- Dicken, Peter, 1998, *Global Shift. Transforming the World Economy, Third edition*, Nueva York y Londres, The Guilford Press.
- Domínguez, Lilia y Flor Brown, 2004, “Medición de las capacidades tecnológicas en la industria mexicana”, *Revista de la CEPAL*, núm. 83, agosto, Santiago de Chile, pp. 135-151.
- Dunning, John H., 1993, *Multinational Enterprises and the Global Economy*, Reading, Massachusetts y Wokingham, Addison Wesley.
- Dussel-Peters, Enrique, 2000, *Polarizing México. The Impact of Liberalization Strategy*, Boulder y Londres, Lynne Rienner Publishers.
- Dussel-Peters, Enrique *et al.*, 2007, *La inversión extranjera directa en México: desempeño y potencial. Una perspectiva macro, meso, micro y territorial*, México, Centro de Estudios China-México/Universidad Nacional Autónoma de México/Secretaría de Economía/Siglo xxi Editores.
- Dutrenit, Gabriela y Alexandre O. Vera-Cruz, 2007, “Acumulación de capacidades tecnológicas en la industria maquiladora de exportación: los casos de Delphi, Philips y Thomson”, en Arturo Lara, edit., *Co-evolución de empresas maquiladoras instituciones y regiones: una nueva interpretación*, México, UAM/ADIAT/Miguel Ángel Porrúa.

- Dutrenit, Gabriela *et al.*, 2006, *Acumulación de capacidades tecnológicas en subsidiarias de empresas globales en México. El caso de la industria maquiladora de exportación*, México, Miguel Ángel Porrúa/UAM.
- Gereffi, Gary, 1999, “International Trade and Industrial Upgrading in the Appareal Commodity Chain”, *Journal of Inter National Economics*, núm. 48, Amsterdam, Elsevier, pp. 37-70.
- Global Insight, 2005, *Maquiladora Monthly Monitor*, vol. 3, núm. 3, marzo, Eddystone, PA.
- Gomis, Redi y Alfredo Hualde, 2008, “La dimensión transfronteriza del proyecto de desarrollo de la industria del software en Baja California: Mercado internacional de los servicios informáticos”, en Rocío Rosales Ortega, coord., *Desarrollo local: Teoría y prácticas socioterritoriales*, México, UAM-I/Miguel Ángel Porrúa, p. 27.
- Gunnigle, Patrick *et al.*, *Managing HR in Multinational Companies in Ireland: Autonomy, Coordination and Control*, Irlanda, University of Limerick.
- Hualde, Alfredo y Jorge Carrillo, 2007, *La industria aeroespacial en Baja California. Características productivas y competencias laborales y profesionales*, Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte.
- Jodar, Pere, 2004, “La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los estándares laborales internacionales”, en *IUSLabor*, núm. 4, noviembre-diciembre, en <<http://www.upf.edu/iuslabor/042005/portada04.htm>>, consultado en enero de 2010.
- Juárez, Huberto; Arturo Lara y Carmen Bueno, coords., 2005, *El auto global, desarrollo, competencia y cooperación en la industria del automóvil*, México, Conacyt/UAP/UAM/UIA.
- Lall, Sanjaya, 1993, *Transnational Corporations and Economic Development. The United Library on Transnational Corporations*, Londres y Nueva York, Routledge Publisher.
- Lamare, J. Ryan *et al.* [conferencia], 2010, “Employee Representation, Multinational Companies and Institutional Context: Union Recognition in Canada, Ireland, and the United Kingdom”, en Employment Relations in Multinational Corporations, 16-17 de septiembre, ILR School/Cornell University.
- Lara, Arturo, Gerardo Trujado y Alejandro García, 2005, “Producción modular y coordinación en el sector de autopartes en México. El caso de la red de plantas de Lear Corporation”, *Región y Sociedad*, vol. 17, núm. 32, Hermosillo, Sonora, El Colegio de Sonora, pp. 33-71.

- Malerba, Franco *et al.*, 2001, “Product Diversification in a History Friendly Model of the Evolution of the Computer Industry”, en A. Lomi y E. E. Larsen, edits., *Dynamics of Organizations. Computational Modeling and Organization Theories*, Menlo Park, California, American Association for Artificial Intelligence/The MIT Press, pp. 349-375.
- Mortimore, Michael, 2006, *Globalización y empresas transnacionales: ¿oportunidades para el desarrollo?*, Santiago de Chile, Naciones Unidas/CEPAL.
- Ohmae, Kenichi, 2005, *The Next Global Stage: Challenges and Opportunities in Our Borderless World*, Philadelphia, Wharton School Pub.
- Pozas, María de los Ángeles [ponencia], 2007, “Entre la generación y la apropiación del valor agregado”, en Firmas multinacionales en México: de la innovación a la responsabilidad social, 7 de noviembre, Ciudad de México.
- Quintanilla, Javier, 2002, *Dirección de recursos humanos en empresas multinacionales*, Madrid, Prentice Hall.
- Ruiz Durán, Clemente [ponencia], 2003, “Las regiones del conocimiento en México: una metodología de análisis”, en Las regiones ante la sociedad del conocimiento: Del diagnóstico a las políticas, 6-7 de noviembre, Tijuana, El Colef.
- Sklair, Leslie, 2001, *The Transnational Capitalist Class*, Massachusetts, Blackwell Publishers.
- Turner Barragán, Ernesto Henry y Juan Froylán Martínez Pérez, 2003, “Inversión extranjera y empleo en México”, *Análisis económico*, primer trimestre, año/vol. XVIII, número 037, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, México, pp. 221-239.
- Vázquez, Orenco, 2006, “Responsabilidad social empresarial: matices conceptuales”, *Revista de relaciones laborales*, número 14, Vizcaya, Universidad del País Vasco.

