

- [Inicio](#)
- [BLOG \(2018 – 2022\)](#)
- [Publicaciones](#)
  - [por Año](#)
  - [por Temas de Investigación](#)
  - [Google Académico](#)
- [Academia](#)
  - [Tesis dirigidas](#)
  - [Seminarios, conferencias y otros eventos](#)
- [I-D Patrocinada](#)
- [Videos](#)
- [Galería](#)

# **Progreso técnico sin beneficios sociales en las automotrices mexicanas**

**Progreso técnico sin beneficios sociales en las automotrices mexicanas**

**Jordy Micheli<sup>1</sup>**

(disponible

en <http://www.revistacomercioexterior.com/articulo.php?id=845&t=progreso-tecnico-sin-beneficios-sociales-en-las-automotrices-mexicanas>)

Uno de los hechos de mayor relevancia acerca de los efectos locales de las operaciones de empresas multinacionales es que si bien se ha experimentado una creación importante de empleos hacia los países en desarrollo, a la par se ha producido un deterioro de la calidad de los mismos. Ello significa que en

la globalización se han mostrado trayectorias divergentes entre el progreso técnico y el progreso social.

Con esta oposición de trayectorias como contexto internacional, se llevó a cabo una investigación en México en varias plantas de capital extranjero dentro de distintos sectores de la manufactura, con la finalidad de verificar cuál era el nivel de correspondencia observable entre la innovación en tecnología, organización y modelos de negocios, por una parte, y el progreso socio-laboral, por la otra<sup>2</sup>. El primer grupo de innovaciones corresponde al paradigma del Manual de Oslo, de amplia divulgación; en tanto el segundo se recogió como el avance en derechos y prestaciones de los trabajadores y la mejor calidad en el empleo<sup>3</sup>. Con el fin de hacer observable lo anterior, se desagregó el progreso socio-laboral en un componente "medible" que incluye régimen de empleo, el nivel salarial, el nivel de sindicalización, la protección social y la jornada laboral o la duración de las horas extraordinarias; y en otro componente de difícil medición, como la no discriminación, el libre ejercicio de los derechos colectivos o la calidad de las medidas de seguridad en el trabajo.

La hipótesis fue que la mejor vinculación entre progreso técnico y social se manifestaría en fábricas intensivas en conocimiento; ese vínculo sería menos importante en las fábricas intensivas en tecnología y sería débil en las fábricas intensivas en mano de obra. Se asignó también importancia a otros aspectos como la presencia de sindicatos o de otras formas de representación colectiva de los trabajadores, que pudiesen presionar por mejores empleos y condiciones laborales.

Los hallazgos en varios sectores confirmaron que la innovación que da frutos económicos y competitivos a las empresas multinacionales no estaba articulada con resultados de progreso sociolaboral, y las empresas automotrices no fueron la excepción. Como es conocido, las empresas del sector

automotriz han sido una fuente de innovación no sólo en producto, sino principalmente en proceso. Las ya famosas prácticas de la manufactura delgada y la filosofía del mejoramiento continuo, se originaron en empresas automotrices japonesas, como Toyota, y su difusión alcanza actualmente a la mayoría de las industrias de manufactura en el mundo.

Los casos con los que se ilustra nuestro tema de análisis en la industria automotriz en México, país que ha llegado a convertirse en el séptimo productor mundial de automóviles, corresponden a plantas de cinco empresas: Volkswagen (Puebla)<sup>4</sup> , Ford (Hermosillo)<sup>5</sup> , Delphi (Ciudad Juárez)<sup>6</sup> , Magna (San Luis Potosí)<sup>7</sup> y GKN (Guanajuato)<sup>8</sup> . Solamente las dos primeras son plantas ensambladoras de producto final, mientras que las otras tres son de autopartes y, entre las cinco, sólo Delphi es intensiva en conocimiento, mientras las demás son intensivas en tecnología. Como se muestra el Cuadro 1, si bien hay algunos cambios en el modelo de negocios, las innovaciones más importantes de las empresas multinacionales del automóvil en México se relacionan con la ampliación en la escala de producción y la introducción de nuevos productos con importantes ajustes en los procesos y la organización del trabajo. Por esta razón el mayor beneficio social que se obtiene del éxito de esta industria es el incremento del empleo. La articulación positiva es débil, salvo en Volkswagen de México y Delphi, por diferentes razones, como veremos.

El de Volkswagen de México es un caso de articulación fuerte ya que la mayoría de los indicadores resultaron positivos: estabilidad laboral, salarios, prestaciones, voz de los trabajadores, y ello está basado en la capacidad de la empresa y el sindicato para superar los conflictos redistributivos y de otra índole. Sin embargo, es también una articulación inestable, que ha llevado al sindicato a aceptar un porcentaje creciente de trabajadores eventuales y de confianza en la planta de Puebla, además de pactar condiciones de trabajo inferiores para los nuevos trabajadores.

En el caso de la Ford, aunque se trata de una empresa innovadora en sus procesos, métodos de organización y productos, la estrategia de localización en Hermosillo se basó en la búsqueda de “alta calidad, cercanía con el mercado consumidor y bajos costos laborales”, lo que deja escaso margen para que los trabajadores se beneficien de ello. Sin embargo, habría diferencias importantes en las estrategias laborales entre sus plantas. Así, en Cuautitlán, donde el nuevo modelo laboral se impuso unilateralmente, con un “ajuste progresivo a la baja” de las condiciones laborales, estaríamos ante un ejemplo de desarticulación entre la innovación productiva y la socio-laboral. En cambio, en el caso de Hermosillo se habrían producido algunas mejoras en los salarios y prestaciones a la par que la interlocución sindical comienza a ganar espacios para la intervención en la regulación del trabajo, por lo que se trataría de un caso de articulación débil. Por ejemplo, los salarios de esta planta son todavía, en promedio, 20% más bajos que en la planta de Volkswagen en Puebla.

En cuanto a Delphi, esta empresa constituye un caso de trabajo intensivo en conocimiento donde se observa un mayor grado de autonomía, oportunidades de hacer carrera y mejores prestaciones, aunque se trata de trabajadores con niveles educativos muy altos que desempeñan trabajos muy individualizados. Delphi paga a sus ingenieros estudios de posgrado en universidades nacionales y extranjeras. Aunque existe un sindicato, vinculado a la CTM como en el caso de Ford, en Delphi esta organización no tiene prácticamente ninguna presencia en el piso de trabajo, a diferencia de lo que ocurre en VW de México, donde existe una sólida estructura de representación. La articulación positiva no se explica en Delphi por la dinámica de las relaciones laborales sino por las características innovadoras en conocimiento de la empresa que desde 1995 concentra en Ciudad Juárez, Chihuahua, sus funciones de diseño, ingeniería y desarrollo. Se trata de un centro técnico –el mayor en su tipo que opera Delphi en el

mundo— que ha establecido acuerdos de cooperación con las universidades nacionales y extranjeras y ha obtenido financiamiento de fondos públicos para el desarrollo de nuevos productos. Se diferencia, así, de lo que ocurre en las empresas de capital nacional en las cadenas globales de la industria automotriz, cuya situación es precaria al depender tecnológicamente de su casa matriz.

Es el caso de GKN Driveline, empresa que abrió una planta de ejes secundarios en Villagrán, Guanajuato, para fabricar sistemas de tracción de nueva generación, inicialmente desarrollados en su centro técnico de Inglaterra. En este sector, se puede observar que entre más antigua sea la empresa multinacional, mayores son las posibilidades de que unan en sus operaciones el progreso técnico con el progreso social. Así, al nivel de plantas diseminadas territorialmente, las más nuevas pueden ser las más desarticuladas. Por ejemplo, la planta San Luis de Cosma Internacional es sofisticada en términos tecnológicos, pero sus salarios son comparativamente menores a los que ofrecen otros establecimientos de autopartes y los más bajos de las cinco empresas estudiadas en este sector. Lo mismo pasa con la planta Villagrán de GKN Driveline que, comparada con las plantas más antiguas de la misma multinacional en Celaya, ofrece menores salarios y prestaciones.

Lo que muestran los casos analizados es una tendencia, que la consideramos alarmante si el interés de la política de inversión extranjera radica en aumentar el bienestar social-laboral, y no solamente el empleo o la generación de divisas: las presiones para reducir costos laborales están aumentando en el contexto actual de la industria automotriz, de forma que las inversiones más recientes de las multinacionales están llegando con menores salarios y beneficios. Surge necesariamente la pregunta sobre la política y los instrumentos idóneos para en nuestro país para lograr que la mayor capacidad para atraer inversiones en esta industria no implique sacrificar el bienestar de sus trabajadores.

**Cuadro 1: Indicadores del vínculo entre progreso técnico-económico y progreso social**

<b>INDICADORES</b>	<b>VW de México Planta de ensamble y estampado de Puebla</b>	<b>Ford Planta de ensamble y estampado de Hermosillo</b>	<b>Delphi Planta en Ciudad Juárez</b>	<b>Magna San Luis Metal en San Luis Potosí</b>	<b>GKN Driveline</b>
<b>Intensidad de factores</b>	Intensiva en tecnología	Intensiva en tecnología	Intensiva en conocimiento	Intensiva en tecnología	Intensiva en tecnología
<b>Proceso</b>	Producción modular, desarrollo de parque de proveedores	Producción modular, desarrollo de parque de proveedores		7% del ingreso para procesos innovadores	
<b>Producto</b>			Innovaciones generales en asociación con cliente final	7% del ingreso para productos innovadores	Ultima generación, desarrollados en casa matriz (Inglaterra)
<b>Modelo de negocios</b>			Constante búsqueda de mayores utilidades con menores ventas.		En 2006 se reformuló
<b>Modelo de mercado</b>	A partir de 1992 su mercado es global		Diversificación de clientes		
<b>Volumen de empleo</b>	Reducción de 25% de 1992 a 2013	2500 (2005) 4100 (2013)	560 (1995) 2940 (2004)	750 (2012) 1600(2014)	500( 2005) 1700( 2012)
<b>Tasa de rotación</b>	Baja en trabajadores de planta, alta en eventuales	Alta	Baja	Alta	Baja
<b>Condiciones de trabajo</b>	Altos: segundo en el sector detrás de Nissan Cuernavaca, 20 % mayores que en Ford	Salarios y prestaciones relativamente altos	Salarios y prestaciones relativamente altos	Salarios y prestaciones relativamente bajos	Salarios y prestaciones relativamente bajos

<b>Formas de representación</b>	Un sindicato independiente, dentro de una organización más amplia y que es activa.	CTM , activo	CTM, sin información	CTM, pasivo	CTM y CAT, sindicatos pasivos
<b>ARTICULACION</b>	<b>FUERTE</b>	<b>DÉBIL</b>	<b>FUERTE</b>	<b>DÉBIL</b>	<b>DÉBIL</b>

Fuente: Carrillo J., Bensusán, G. y Micheli J. (2017), Op. Cit, Pp. 675 y 676,

[1] Profesor Investigador de la UAM Azcapotzalco. El texto es una síntesis de la obra colectiva de Jorge Carrillo, Graciela Bensusán y el autor: Carrillo, J, Bensusán, G., Micheli, J., Coordinadores (2017), ¿Es posible innovar y mejorar laboralmente? , México, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco.

[2] Carrillo, J, Bensusán, G., Micheli, J., Op. Cit.

[3] Barrientos, S.; Mayer, F.; Pickles, J. y Posthuma, A. (2011), “Trabajo decente en las redes productivas mundiales. Marco del debate programático”. Revista Internacional del Trabajo, vol. 130, núm. 3-4, 2011, pp. 325-46.

[4] Graciela B., y Gómez, W. (2017) “Volkswagen de México: un caso de articulación positiva y fuerte pero inestable entre innovación productiva y social”, en Carrillo, J, Bensusán, G., Micheli, J., Coordinadores, ¿Es posible innovar y mejorar laboralmente?, México, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, pp. 183-238.

[5] Contreras, O.F. y Díaz Muro, M. (2017) “Ford Motor Co. en México: una plataforma de bajo costo y alta calidad para la exportación”, en Carrillo, J., Bensusán, G., Micheli, J., Coordinadores (2017) , ¿ Es posible innovar y mejorar laboralmente? , México, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco. Pp. 239-272.

[6] Melgoza, R. (2017) “El caso de Delphi Automotive PI”, en Carrillo, J, Bensusán, G., Micheli, J., Coordinadores (2017) ¿Es posible innovar y mejorar laboralmente? , México, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, Pp. 299-328.

[7] Osornio, J.L. y Soto, E. (2017), “El caso Magna Cosma

Internacional en San Luís Potosí”, en Carrillo, J, Bensusán, G., Micheli, J., Coordinadores (2017) , ¿ Es posible innovar y mejorar laboralmente? , México, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, Pp. 273-298.

[8] Martínez, A. (2017) “Progreso tecno-económico y progreso socio-laboral ¿convergencia o divergencia? El caso de GKN Driveline” en Carrillo, J., Bensusán, G., Micheli, J., Coordinadores, (2017) ¿Es posible innovar y mejorar laboralmente?, México, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, Pp. 329-358.

## CONTACTO

[jordy.micheli@gmail.com](mailto:jordy.micheli@gmail.com)

[jomicheli@azc.uam.mx](mailto:jomicheli@azc.uam.mx)

53 18 94 67

ORCID : <https://orcid.org/0000-0002-7654-0842>

 Google Académico

 4cero  
Programa de Estudios de Posgrado

ADMINISTRADOR WEB: Ing. Joel Castán Herrera castan.7@gmail.com