

Competitividad y organizaciones sindicales:

Caso Walmart México y Centroamérica

Competitiveness and Labor Unions:

Case Study Walmart Mexico and Centro America

Resumen

En este artículo se realiza un análisis de las causas y efectos por las que hay ausencia de organizaciones sindicales en Walmart México y Centroamérica. Desarrollando una revisión bibliográfica de los conceptos: de competitividad y sindicatos, se revisan lecturas de artículos a nivel internacional y una exploración de la página de web de la empresa en busca de información relacionada, en la que se puedan evidenciar las relaciones o tipos de vinculación que tienen con sus colaboradores y su competitividad en el mercado. Como resultado se obtiene que no existen organizaciones de trabajadores, dado que sus colaboradores son asociados y no cuentan con vinculación laboral, la ausencia de estas tampoco afecta la competitividad, esto generado de un modelo neoliberal que introduce la flexibilización en los métodos de contratación.

Palabras clave: Competitividad, organizaciones, sindicatos, derechos laborales.

Abstract

This article analyzes the causes and effects of union organization absence in Walmart Mexico and Central America. It was carried out through a literature review of the concepts: competitiveness and unions, readings of articles at an international level and an exploration of the company's website were made in search of information related to the topic, in which they can show the relationships or types of connections they have with their collaborators and their competitiveness in the market. As a result, it was found that there are no workers' organizations, given that their collaborators are associates and do not have any labor ties, the absence of these does not affect competitiveness either, this is generated by a neoliberal model that introduces the flexibilization in contracting methods.

Keywords: Competitiveness, organizations, unions, labor rights.

Lady Johana García Salazar
Servicio Nacional de Aprendizaje -
SENA, Tuluá
Administradora Financiera. Líder
Gestión de Talento Humano. SENA
Tuluá.
lady.920@hotmail.com

Alexander Cano Saldaña
Universidad del Quindío
MSc. in Agricultural Economics.
Docente de Economía. Universidad
del Quindío.
acano@uniquindio.edu.co

Recibido:
30 de mayo de 2018
Aceptado:
31 de agosto de 2018
Publicado:
23 de noviembre de 2018

Cómo citar este artículo:

García Salazar, L., & Cano Saldaña, A. (2018). Competitividad y organizaciones sindicales: Caso Walmart México y Centroamérica. *Advocatus*, 15(31), 167-178. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/a.31.5229>

1. INTRODUCCIÓN

La organización Walmart, dedicada al sector comercio, tiene sus inicios en 1962 cuando Sam Walton abre su primera tienda en Arkansas. Una fórmula exitosa para el comercio minorista. Desde el año 1958 inicia el nacimiento de Walmart México y Centroamérica. El éxito estuvo en su innovación, en ofrecer promociones especiales, unas tiendas limpias y el trato justo a los asociados haciéndolos partícipes de las utilidades.

Walmart México y Centroamérica es una empresa dedicada al sector comercio, no cuenta con trabajadores, sino con asociados que son más de 231 mil en más de 3.000 tiendas de autoservicio y clubes de precio con membresía, presentes en seis diferentes países: México, Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica, con diferentes líneas de negocio llamadas Walmart, Bodega Aurrera, Suprema y Sam's Club, cada una con una propuesta de valor diferente, que les permite estar presente en varios segmentos del mercado, dado que cada línea tiene su ventaja competitiva orientada en menor costo, diferenciación o en enfoque.

Esta empresa norteamericana de la cual su accionista mayoritario es Walmart Stores Inc. ha obtenido un acelerado crecimiento en la geografía mexicana, comienza a cotizar en la Bolsa de Valores de México; en 2007 crea su propio Banco donde logra impulsar su política de crédito al consumo, la cual ha sido una estrategia con resultados positivos, ya que hasta diciembre de 2010 se abrieron 73 sucursales de Banco Walmart.

A parte es importante mencionar que para el mismo año logró presencia en más de 270 ciudades de la república mexicana con unas 1.730 unidades comerciales contabilizadas al 31 de diciembre (Walmart, 2011).

Según Lugo (2013), Walmart México y Centroamérica contaba con 114 tiendas, en el 2009 se expandió a Centroamérica, y para el 2010 ya contaba con 1.730 tiendas. Este mismo autor plantea que si se compara con otras tiendas como Gigante, Comercial Mexicana y Soriana, Walmart México y Centroamérica es la que ha tenido el mayor crecimiento en número de tiendas.

La diferencia que se encuentra entre las cadenas con respecto a Walmart, puede estar en su tamaño, además de que se habla que estas ahorran en costos comunes (Castañeda, 2012). Holmes (2008) y Jia (2008) mencionan que Walmart es reconocido internacionalmente por explotar muy bien sus economías de densidad en la distribución hacia sus tiendas.

Para mayo de 2018, solo en México presenta un aumento en sus ventas del 8,6% con respecto al mismo mes en el año 2017. Donde podemos ver su crecimiento, solo en un año estas tienen un rendimiento del 30,1%, lo que significa que pasó de 37,05 en diciembre de 2016 a 48,19 en el mismo mes de 2017 alcanzando el máximo histórico (Walmart, 2017). Esto nos describe que la situación competitiva de la empresa es altamente positiva y rentable, generando en sus asociados niveles de confianza altos y posicionando la organización como una de las mejores en el país.

Además, se destacan resultados en materia de sustentabilidad, el apoyo que brindan a la comunidad y desarrollo a pequeños productores mexicanos, lo que los ha hecho acreedores de distintivos como Empresa Socialmente Responsable otorgado por el Centro Mexicano para la Filantropía A.C.

Por otro lado, Walmart en su informe anual de 2017, se presenta como la empresa que en México y Centroamérica brinda a sus asociados dependiendo de su cargo, unas garantías laborales por ley y otras extras. Los beneficios se encuentran divididos de acuerdo a la forma de contratación de los asociados, que está entre jornada completa y jornada parcial/temporal. Ejemplo, los ejecutivos y algunos gerentes tienen unas garantías extras; están divididos en tres categorías que son:

Categoría A que se otorga conforme a la ley:

- Vacaciones para ejecutivos (jornada completa, solo Centroamérica).
- Vacaciones para no ejecutivos (jornada completa y jornada parcial/temporal, ambas).
- Días de descanso (festivos), (jornada completa y jornada parcial/temporal, solo Centroamérica).
- Seguridad social (jornada completa y jornada parcial/temporal, solo México).
- Subsidio de incapacidad (jornada parcial/temporal, solo Centroamérica).
- Maternidad (jornada parcial/temporal, ambas).
- Fondo de pensión (jornada completa, solo Centroamérica, ambas).
- Prima vacacional, (jornada completa y jornada parcial/temporal, solo México).
- Prima dominical (si aplica) (jornada completa y jornada parcial/temporal, solo México).
- Prima de antigüedad (jornada completa y jornada parcial/temporal, solo México).
- Reparto de utilidades (jornada completa y jornada parcial/temporal, solo México).

Categoría B que la ley no lo exige y la empresa lo otorga:

- Días personales (jornada completa y jornada parcial/temporal en México, y jornada completa en Centroamérica).
- Permisos especiales (jornada completa y jornada parcial/temporal, solo México).
- Subsidio en alimentación (jornada completa y jornada parcial/temporal, solo Centroamérica).
- Vales de despensa (jornada completa y jornada parcial/temporal, solo México).
- Descuento en compras (jornada completa y jornada parcial/temporal, ambas).
- Auto para ejecutivos (jornada completa, ambas).
- Check Up médico-ejecutivo (jornada completa, ambas).
- Seguro de vida (jornada completa y jornada parcial/temporal, ambas).
- Seguro de gastos médicos mayores, (jornada completa, ambas).

- Subsidio de incapacidad (jornada completa y jornada parcial/temporal, solo México).
- Reconocimiento de antigüedad, (jornada completa y jornada parcial/temporal).
- Bono por productividad (jornada completa y jornada parcial/temporal, solo México).
- Programa de acciones (jornada completa, solo México).

La C otorgado superior a lo que la ley exige y es aplicada en algunos ítems de las categorías anteriores:

- Vacaciones para ejecutivos (jornada completa, solo México).
- Días de descanso (festivos) (jornada completa y jornada parcial/temporal, solo México).
- Permisos especiales (jornada completa y jornada parcial/temporal, solo Centroamérica).
- Subsidio de incapacidad (jornada completa, solo Centroamérica).
- Maternidad (jornada completa y jornada parcial/temporal en México y jornada completa en Centroamérica).
- Paternidad (jornada completa y jornada parcial/temporal, solo México).
- Aguinaldo (jornada completa y jornada parcial/temporal, solo México).
- Periodo de lactancia (no se encuentra en las categorías anteriores), (jornada completa y jornada parcial/temporal, solo México).
- Bono de jubilación (no se encuentra en las categorías anteriores), (jornada

completa y jornada parcial/temporal, solo México).

Se encuentra que no se cuentan con todas las garantías legales que el Estado mexicano exige en materia laboral, esto de cierta manera conduciría a condiciones de trabajo desfavorables, que se estarían subsanando con las demás otorgadas no contempladas en lo normativo para el país Walmart México y Centroamérica, 2017).

En cuanto a México y su entorno político y gobierno podemos mencionar, que se rige por la Constitución de 1917, su sistema político está compuesto por tres poderes, el ejecutivo encabezado por el presidente y elegido por sufragio cada seis años sin reelección, igualmente forman parte diecisiete secretarías de Estado, el Jefe del Departamento de Distrito Federal, el Procurador General y agencias autónomas. Cabe mencionar también que está formado por 32 unidades administrativas: 31 estados y Ciudad de México. Con el paso del tiempo México a través de la estabilización de la economía, la liberalización y la inversión en el país, se convirtió en un interesante mercado para hacer negocios (Rodríguez, 2007).

Este trabajo se divide en seis apartados, el primero es el presente que corresponde a la introducción, el siguiente es la justificación, el tercero es revisión de literatura, el cuarto componente es la metodología, como quinto están los resultados, en sexto lugar, las conclusiones y por último, las referencias bibliográficas.

Cuadro 1. Normatividad laboral en México

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo. B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores
Ley Federal del Trabajo	Artículo 1°. La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado "A", de la Constitución. Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.
Código Civil Federal	De las Asociaciones. Artículo 2670. Cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación. De la Prestación de Servicios Profesionales. Artículo 2606. El que presta y el que recibe los servicios profesionales; pueden fijar, de común acuerdo, retribución debida por ellos. Cuando se trate de profesionistas que estuvieren sindicalizados, se observarán las disposiciones relativas establecidas en el respectivo contrato colectivo de trabajo.

Fuente: Elaboración propia con información de Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917), Ley Federal del Trabajo (2012) y Código Civil Federal (2010).

2. DESARROLLO DEL ARTÍCULO

Causas de la ausencia de organizaciones sindicales en Walmart México y Centroamérica.

Después de realizar una revisión de la normatividad laboral en México, se puede evidenciar que Walmart México y Centroamérica tiene un sistema de contratación que está basado en tener asociados y no empleados; analizando la LFD, para que se pueda constituir un sindicato, uno de sus principales requisitos es contar con trabajadores directos de la empresa, siendo así las cosas el proceso de asociación no permitiría a los trabajadores que en este caso son asociados a organizarse colectivamente para la creación de una organización de este carácter.

En relación con la descripción de conceptos de competitividad, es importante mencionar

que uno de los pilares de las ventajas competitivas regionales es el capital humano, de estos parte la necesidad de que se creen organizaciones al interior de las empresas, para que influyan en la garantía de sus derechos laborales y generar nuevos métodos que fortalezcan su calidad de vida desde el ámbito laboral, en esta multinacional no se cuenta con un sistema de contratación que permita la oportunidad de asociación legalmente.

El modelo neoliberal, en el cual México incurrió por medio de tratados de libre comercio como el TLCAN, aprovechado por Walmart México y Centroamérica, cuenta con unas características en las que los países integrantes debían obtener unas ganancias en igualdad de condiciones, pero los resultados finales en este proceso debían traer consigo el progreso para todos. Además, en los línea-

mientos generales para la competitividad, se menciona que el objetivo es el desarrollo, refiriéndose a que el crecimiento sustentable debe ser con empleo y equidad, pero asimismo esto trajo consigo la flexibilidad laboral.

Es importante resaltar que el modelo del neoliberalismo, no contempla al sindicalismo dentro de este proyecto, no tiene lugar allí, lo consideró como algo del pasado (Lucena, 1999); por esto las multinacionales se les facilitó crear factores de protección del patrono, con sistemas de contratación que no permitieran los acuerdos colectivos. Además, se encuentra el concepto del corporativismo, como un mecanismo de control en estricto sentido, que es utilizado no solo por el gobierno sino por empresarios nacionales y multinacionales (López, 2004).

En cuanto a la empresa Walmart México y Centroamérica se encuentra que sus colaboradores no son empleados de la organización, son asociados por medio de cuatro programas diferentes llamados *trainers*, que son: recién egresados de pregrados en carreras económicas, administrativas o ingenierías, este modelo tiene una duración de vinculación solo de 6 meses; los becarios deben tener como uno de los requisitos estar cursando una licenciatura, su vinculación no supera el año y sumado a esto deben cumplir 30 horas semanales medio tiempo; programas de talento MBA, S uno de los requisitos, ser estudiante del programa y tener un alto nivel de inglés, no define su tiempo de vinculación; por último, están los *trainers* de operaciones en tienda, que deben ser recién egresados y tampoco definen tiempo de vinculación. No

se evidencia por medio de la página web claramente la vinculación de los colaboradores llamados asociados a la organización, lo que se evidencia es que los métodos contractuales no brindan una estabilidad laboral, que conlleve a la equidad para que el progreso sea sustentable.

La empresa en su informe financiero y de responsabilidad corporativa, nos ilustra de los beneficios que por ley y extralegales tienen los asociados, donde se evidencia que en su vinculación trabajan tiempo completo y medio tiempo, encontrando que, 6 de estos beneficios corresponden a los de ley, 11 que la ley no los exige pero la organización los otorga y 7 otorgado superior a lo que exige la ley.

Teniendo en cuenta la ley federal de trabajo, que tiene 12 prestaciones mínimas a las cuales los mexicanos tienen derecho y que son: aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, prima dominical, día de descanso semanal, licencia por maternidad, licencia por adopción, licencia por paternidad, periodo de lactancia, prima de antigüedad, utilidades, en la renuncia y en el despido (Dinero en Imagen, 2018). Se puede razonar que la organización no contempla todas las garantías de la ley, dado que esto le permite no tener un vínculo laboral directo.

Considerando que la organización tiene vinculados sus colaboradores por asociación, es importante mencionar que estas tienen sus inicios en México desde el siglo XX donde eran escasas pero con avances significativos (Revelo, Maurice, & García, 2015), al paso de los años se fortaleció por medio de leyes

y normatividad que les permitió jugar un papel fundamental en la economía mexicana, contrastado esto con el modelo económico neoliberal que es aplicado en este país, permitiendo a las multinacionales una flexibilidad laboral en el tema de contratación.

Meyerson (2003) afirma que a pesar de que Walmart es el empleador privado más grande de Norteamérica, sus empleos en México por ser de salarios tan bajos, no contribuye al ingreso total del país tanto físico como no pecuniario. Con esto además de la lentitud en sus sistemas de contratación es complejo evidenciar que su competitividad esté enfocada al progreso de todos.

2.1. Efectos de la ausencia de organizaciones sindicales en Walmart México y Centroamérica

Es importante mencionar que esta multinacional en sus inicios en México, tenía su segmentación de mercado en las personas con ingresos altos, puesto que eran quienes podían adquirir sus productos importados. Con la implementación del TLCAN, se diversificaron en abarcar otros segmentos pudiendo así llegar a la población con ingresos más bajos, logrando que parte de sus compras las hicieran en sus almacenes, esto les generó una gran expansión en el mercado y por lo tanto, la eficiencia de su competitividad y el crecimiento de la organización.

Cabe asentar que si bien la productividad está inminentemente asociada a la competitividad, en algunas ocasiones los gerentes o administradores para que estas dos cumplan con la eficiencia, la eficacia y la efectividad, pueden generar condiciones laborales desfa-

vorables, lo que por lo general conduce a que sus empleados se vean en la necesidad de asociarse; precisamente esto último es lo que no se ha generado dentro de Walmart México y Centroamérica.

Con respecto a los procesos económicos, que se encargan de transformar las formas de producir, comercializar y hacer ciudad, las grandes empresas multinacionales, fortalecen su poder económico, dado que han asumido la apertura económica como un factor para expandirse y aprovechar ampliando sus mercados (Hernández, García, & Villagran, 2014).

Otro rasgo que cabe mencionar dentro de estos cambios que genera la globalización y el libre mercado, en el cual una empresa como Walmart México y Centroamérica ha incurrido, es el de tener un personal que genere beneficios a niveles altos con bajo costo, es una de las empresas con los rendimientos más elevados, lo que hace parte de su exitosa competitividad; lo que aduce que una de las ventajas competitivas de la organización está en la administración del recurso humano por medio de su forma de contratación, que no es totalmente favorable en cuanto a las garantías laborales que por ley están contempladas.

Además, el efecto de progreso y crecimiento que realmente se dio fue de norte a sur, lo que trajo consigo a multinacionales como Walmart, que se expandieran rápidamente generándose un fenómeno llamado “apretón walmartense”, que describió las prácticas de control que ejercía la empresa a sus proveedores y empleados, conduciéndolos a una administración de costos feroz, para garan-

tizar el cumplimiento de siempre precios bajos.

A su vez encontramos cómo el Estado ha dejado sin control los cambios sociales y políticos, a juicio de la empresa privada, consiguiendo esta la homogeneidad de cualquier proceso de explotación (Aguilar, Reid, & Thorpe, 2000); eso le ha consentido tener un control sobre los recursos, permitiendo que obtengan el máximo aprovechamiento de todas las oportunidades que ofrece la globalización, la cual está asociada a la competitividad para la obtención de resultados más eficientes y positivos.

Con respecto a lo que tiene que ver con las garantías laborales de México, se evidencia que tres de estas no están contempladas para Walmart, que son la renuncia, el despido y la licencia por adopción, lo que puede de cierta manera determinar que su sistema de contratación permite la flexibilización en cuanto a lo laboral dentro de la legalidad se refiere.

Se podría decir que la empresa Walmart México y Centroamérica implementa un método de vinculación de los trabajadores por medio de la asociación que fue fortalecido por el gobierno, así las cosas no se define si este método contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de la empresa en el país.

Se encontraron en documentos de sitios web, que para el año 2017 los asociados realizaron un paro nacional en las diferentes tiendas, exigiendo que el pago de las utilidades al cual tienen derecho esté dentro de la legalidad; además se mencionan aspectos como rotación de personal hasta de un 40 %, contratos colec-

tivos de protección para la parte patronal y que es la empresa que más demandas de carácter laboral recibe, en un promedio de 100 por mes (Nava, 2017).

Al mismo tiempo, otros análisis sobre competitividad dejan de lado el capital humano y es allí donde se generan condiciones poco favorables, cuando la productividad de la empresa está basada en dos pilares, la sofisticación de la empresa y la calidad del ambiente microeconómico, lo que puede conllevar a que la administración del talento humano se flexibilice al punto de que se genere su descuido.

Es necesario resaltar que las negociaciones colectivas pueden incidir en el desarrollo de las empresas, siempre y cuando sirvan para mejorar el clima de cooperación y entendimiento, esto puede contribuir al incremento de la productividad, suponiendo que las organizaciones sindicales deben ajustarse a horizontes nuevos (Acosta & López, 2015). El enunciado anterior está asociado a que la competitividad puede ir de la mano con las organizaciones sindicales, ya que estas hacen una representación de los trabajadores para el mejoramiento de sus condiciones laborales y por ende su calidad de vida, lo que contribuiría a su alto desempeño.

3. METODOLOGÍA

Este estudio de caso corresponde a un trabajo descriptivo cualitativo que permitirá hacer una investigación donde se obtenga información que sea relevante, a fin de entender y comprender los métodos utilizados ya sean acertados o no por la organización objeto de análisis (Barquet & Machado, 2017); así

mismo, realizar una observación de dos conceptos como la competitividad y los sindicatos en una empresa como Walmart México y Centroamérica.

Según Castro (2010), los estudios de caso permiten estudiar la economía de una empresa, desde un fenómeno contemporáneo ubicado en su entorno real y un fenómeno de transformación (Yin, 1994), hasta un fenómeno en el que la investigación y la teoría se encuentran en fases preliminares o con pocos estudios previos.

Se realiza una consulta teórica de la competitividad y el sindicalismo con diferentes autores, se revisa la historia de las organizaciones sindicales en México, por medio de artículos publicados en diferentes revistas mexicanas y a nivel internacional, que permiten conocer *grosso modo*, la trayectoria de los sindicatos y cómo ha sido su desarrollo a lo largo de los años y su actuar bajo todos los cambios del entorno.

Se realiza una revisión en la página web de la empresa Walmart México y Centroamérica de su historia, se explora su informe anual para el año 2017, se observa el comportamiento de sus acciones y el crecimiento de sus ventas midiendo un mes para los años 2017 y 2018.

4. CONCLUSIONES

Los resultados del presente ensayo, muestran que una compañía de nivel internacional, evidencia desempeños de alta competitividad en el sector de comercio minorista, además de una marcada incidencia en la economía de los países en los cuales opera su actividad económica, lo que contribuye significativa-

mente, desde el punto de vista cualitativo a un mejor nivel de vida para la población de cada país, entendiéndose esto, desde el aporte que realizan por la asociación de más de 3 mil personas a nivel mundial.

En cuanto a la forma de vinculación de los empleados, en los datos que suministra su sitio web, en toda la información utilizan la palabra asociados para referirse a quienes laboran allí; esta palabra se vincula al concepto de asociación; el cual está profundamente agrupado con la introducción del modelo neoliberal aplicado a muchos países en desarrollo como México; se puede entender que este concepto posiblemente adoptado por la organización Walmart hace parte de su camino desarrollado para la competitividad de la empresa.

Es importante mencionar que la asociación es una forma de vinculación a las empresas, la cual no permite al individuo el derecho de organizarse colectivamente, lo que conlleva a que si están vulneradas sus garantías laborales es más complejo defenderlas para mejorarlas, ya que los conceptos de sindicatos están vinculados completamente a la colectividad y organización de los trabajadores dentro de una organización cuando esta los contrata directamente, esto permite la representación de las personas, para la progresividad y no regresividad de los derechos en materia laboral.

Es posible que según los resultados encontrados en materia de beneficios laborales de Walmart y el contraste que se realiza con los de la Ley Federal del Trabajo, el vínculo de asociados y no trabajadores en esta empresa

permita una flexibilización en cuanto se refiere a las garantías; sin que sus mecanismos sean ilegales, puede de cierta manera conducir a una informalidad del trabajo, si se le suma el hecho del trabajo de solo medio tiempo, que podría generar inestabilidad para las personas.

Con el propósito de encontrar causas de la inexistencia de organizaciones sindicales en México, es importante mencionar que se hallaron en el año 2017 datos sobre un paro realizado, el cual puede mostrar que los asociados a la empresa de cierta forma tienen alguna necesidad de organizarse y de ser representados para poder defender sus derechos laborales, pero los contratos de protección patronal podrían estar mitigando este actuar, que permitiría el derecho a la negociación colectiva.

De manera más puntal se puede concluir que la causa principal de la ausencia de organizaciones sindicales en Walmart México y Centroamérica está enfocada a la parte legal, dado que la ley ha permitido la celebración de contratos y figuras jurídicas como la de asociación encontrada en el Código Civil Federal.

En cuanto a la competitividad de la empresa, se puede mencionar que la ausencia de organizaciones sindicales no afecta su rendimiento y desarrollo; su gran tamaño y aplicación de proyectos del modelo neoliberal le han permitido tener la posibilidad de que a su interior no se generen movimientos de colectividad entre sus colaboradores, por lo que han aplicado mecanismos como los de

reconocer prebendas que no las contempla la LFD, en beneficio de sus asociados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, C. L. & López, J. (2015). *Análisis de la negociación sindical en el SENA durante los periodos presidenciales en Colombia entre 1998 y 2012, frente al concepto de "Trabajo Digno y Decente" abordado por el Ministerio Público, aspectos legales y jurisprudencia*. Tuluá, Colombia.
- Aguilar, A., Reid, C. & Thorpe, A. (2000). Neo-liberalism and its impact on overfishing and overcapitalisation in the marine fisheries of Chile, México and Perú. *Food Policy*, 25, 522-599.
- Alós, R., Jodar, P., Benyto, P., & Vidal, S. (2013). La dinámica afiliativa sindical y las trayectorias de sus miembros. *Política y Sociedad*, 50(3), 1065-1096.
- Anguiano, A. & Ortiz, R. (noviembre de 2013). Reforma laboral en Mexico: Precarización generalizada del trabajo. *El Cotidiano*, (182), 95-104.
- Barquet, E. A. & Machado, O. J. (2017). El estudio de casos: una metodología efectiva para la investigación empresarial. *Espacios*, 38(51), 10-16.
- Benítez, M. (2012). Evolución del concepto de competitividad. *Actualidad y Nuevas Tendencias*, III(8), 75-82.
- Bensusán, G., & Middlebrook, K. (2012). El Sindicalismo y la Democratización en México. *Foro Internacional*, LII(4), 796-835.
- Benzaquen, J., Carpio, L. A., Zegarra, L. A. & Valdivia, C. A. (diciembre de 2010). Un Índice Regional de Competitividad para un país. *CEPAL*, 102, 69-86.
- Castañeda, A. (2012). Supermercados Competencia en precios. *Economía Mexicana Nueva Época*, 21(2), 297-349.
- Castro, E. (2010). El estudio de casos como metodología de investigación y su impor-

- tancia en la dirección y administración de empresas. *Revista Nacional de Administración*, 1(2), 31-54.
- Códas, M. B. (2012). Evolución del concepto de competitividad. *Actualidad y Nuevas Tendencias*, III(8), 75-82.
- Díaz, L. (2015). La representatividad y legitimidad sindical. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (20), 113-124.
- Dinero en Imagen. (8 de 03 de 2018). Obtenido de <https://www.dineroenimagen.com/prestaciones-laborales-de-ley-mexico-2018>
- Fairris, D., & Levine, E. (2004). La disminución del poder sindical en México. *El Trimestre Económico*, LXXI, (284), 847-876.
- Federal, C. C. (2010). *Código Civil Federal*. México, México.
- García, K. A. (enero-junio de 2014). Internacionalización de las normas laborales internacionales en el marco del TLCAN: El caso mexicano. *Norteamérica*, 9(1), 111-141.
- Grau, A. B. (2013). Boletín Mexicano de Derecho Comparado. En *Boletín Mexicano de Derecho Comparado* (pp.1207-1212).
- Haidar, J. (2017). Tercerización laboral: objetivos de las empresas y acción sindical. El caso del sector eléctrico argentino (1992-2016). *COLOMB.SOC.*, 40(2), 197-220.
- Hernández, M. E., García, G., & Villagran, L. (enero-abril de 2014). Walmart en áreas periurbanas de la ciudad de Toluca, México: efectos sociales, económicos y territoriales. *Convergencia*, 64, 93-116.
- Holmes, T. (2008). *The Diffusion of Walmart and Economics of Density*. NBER.
- Jia, P. (2008). What Happens when Walmart comes to Town: An Empirical Analysis of the Retailing Industry. *Econometría*, 76(6), 1263-1316.
- Krugman, P. (marzo/abril de 1994). Competitividad: Una Peligrosa Obsesión. *Foreign Affairs*, 73, 28-44.
- Labarca, N. (2007). Consideraciones teóricas de la competitividad empresarial. *OMNIA*, 13(2), 158/184.
- Lombana, J., & Gutiérrez, S. (julio de 2009). Marco analítico de la competitividad. Fundamentos para el estudio de la competitividad regional. *Pensamiento & Gestión*, 26, 1-38.
- López, M. (2004). El sindicalismo mexicano: entre la coyuntura y la historia. *El Cotidiano*, 20(128), 18-24.
- Lucena, H. (1999). Corporativismo y Neoliberalismo en América Latina: Sindicatos, Empresarios y Estado. *Gaceta Laboral*, 5(1), 20-42.
- Lugo, D. R. (2013). Supermercados, estrategias y pequeños productores hortícolas en el municipio de Acatzingo: el caso Walmart. *Economía, Sociedad y Territorio*, XIII(42), 315-349.
- Malagón, L. D., Escalona, M. J., & Hernández, M. Á. (2015). El modelo neoliberal en el cooperativismo del sector pesquero artesanal. *REMEXCA*, 1, 273-279.
- Manky, O. (2017). El lugar importa: efectos de la movilidad en las estrategias sindicales. *Revista Mexicana de Sociología*, 79(1), 35-63.
- Menéndez, N. D. (agosto de 2009). Aproximaciones teóricas en torno a la representación sindical. *Gaceta Laboral*, 15(2).
- Mexicanos, C. P. (1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México, México: Diario Oficial.
- Meyerson, H. (27 de agosto de 2003). In Wal-Mart's America. *The Washington Post*.
- Mintzberg, H., Lampel, J., & Ahlstran, B. (1998). La Estrategia y el Elefante. *Gestión* 4, 3, 24-34.
- Natividad, T. (2005). La reforma laboral: una propuesta hacia la competitividad. *Entorno Laboral*, (13), 10-13.

- Nava, E. (27 de mayo de 2017). *Cambio de Michoacán*. Recuperado el 18 de junio de 2018, de <http://www.cambiodemichoacan.com.mx/columna-nc23622>
- Pérez, G. (2014). La Ley Federal del Trabajo: crónica de una reforma anunciada. *El Cotidiano*, (184), 91-98.
- Pierre, H., & Villegas, J. (julio- diciembre de 2017). La representatividad sindical como herramienta de promoción sindical en Colombia. *Vniversitas*, (135), 53-97.
- Piña, M. A., & Matías, B. L. (2016). Neoliberalismo y sindicalismo mexicano aletargado. *El Cotidiano*, (200), 49-59.
- Porter, M. (1991). *La ventaja competitiva de las naciones*. Buenos Aires: Ed. Vergara.
- Revelo, L. D., Maurice, M. J., & García, M. A. (2015). El modelo neoliberal en el cooperativismo del sector pesquero artesanal. *REMEXCA*, 1, 273-279.
- Ríos, F. (2017). Unions and Economic Performance in developing countries: case studies from Latin America. *Ecos de Economía*, 21(44), 4-36.
- Rodríguez, A. M. (2007). Impacto de la cultura en los negocios internacionales, un énfasis en los negocios con México. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 2(2), 156-228.
- Romo, D., & Abdel, G. (marzo de 2005). Sobre el concepto de competitivid. *Comercio Exterior*, 55, 201/214.
- Schils, L. (2008). Una teoría postcolonial de México, Wal-Mart y la idea de progreso. La invasión de los wal-marcianos. *El Espiral*, XIV(41), 41-47.
- Schwentenius, R., & Gómez, M. Á. (2006). Supermercados y pequeños productores hortofrutícolas en México. *Comercio Exterior*, 56(3), 205-218.
- Social, S. D. (2012). Ley Federal del Trabajo. 45-64. México.
- Soto, J. A. (2006). Cambios en las relaciones laborales y nuevas formas de organización. *Gaceta Laboral*, 12(2).
- Trópia, P. V. (2009). El sindicalismo brasileño en disputa en los años 90: origen, raíces sociales y adhesión activa de la fuerza sindical al neoliberalismo. *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, 15(3), 57-80.
- Vargas, R. (julio-diciembre de 2010). El sindicato y sus retos ante las transformaciones económicas y sociales. *Prolegómenos*, XIII(26), 179-199.
- Walmart (2011). *Reporte de ventas mensuales para inversionistas 2010*. México. Obtenido de <<http://www.walmartmexico.com.mx>>
- Walmart México y Centroamérica (2017). Obtenido de Informe financiero y de responsabilidad corporativa: <https://www.walmex.mx/informe-2017/brindamos-excelentes-oportunidades-de-empleo/ofrecemos-un-lugar-de-trabajo-justo-saludable-y-seguro.html>
- Walmart México y Centroamérica (2018). Recuperado el 13 de junio de 2018, de Walmart México y Centroamérica: <https://www.walmart.com.mx/inicio>