

La precariedad salarial en la industria automotriz en México. Brechas pendientes ante la nueva gobernanza laboral del T-MEC

Wage Precariousness in the Automotive Industry in Mexico.
Pending gaps before the new labor governance of the T-MEC.

Humberto García *
Jorge Carrillo **
Graciela Bensusán***

Resumen: Ante la posibilidad de que una empresa automotriz instalada en México pueda ser acusada de dumping social si no respeta las reglas del T-MEC y las normas internas en materia de libertad sindical y negociación, que exigen la representatividad de los sindicatos y el apoyo de los trabajadores a la contratación colectiva, podría esperarse que las negociaciones futuras establezcan criterios explícitos encaminados a la recuperación salarial. En este contexto es importante considerar en qué monto deben elevarse los salarios para dejar de ser precarios en la industria automotriz. Dada la heterogeneidad salarial existente entre las diferentes empresas, derivada de las características regionales y diferentes niveles tecnológicos y segmentos de producto, este artículo se pregunta qué tan generalizada o específica debe ser la determinación salarial en las futuras negociaciones sindicales. Para dar una respuesta, este artículo compara los salarios dignos calculados para empresas localizadas en diferentes regiones, con distinto país de origen, antigüedad, segmento de mercado y volumen de producción. A partir de este ejercicio, se identifican las brechas salariales que pueden servir de referencia en las negociaciones bajo la nueva normativa laboral del T-MEC. El artículo realiza una adaptación ad hoc de la metodología de salario digno de Anker y Anker (2017) en plantas de Aguascalientes (Nissan I y II), Hermosillo (Ford), Puebla (VW), San Luis Potosí (General Motors) y Toluca (Chrysler-Fiat), calculados para 2017 y 2019.

Palabras clave: industria automotriz, salario digno, precariedad salarial, T-MEC, México

Abstract: Given the possibility that an automotive company located in Mexico could be accused of social dumping if it does not respect the rules of the T-MEC and the internal norms on freedom of association and bargaining, which require union representativeness and workers' support for collective bargaining, it could be expected that future negotiations will establish explicit criteria aimed at wage recovery. In this context, it is important to consider by how much wages should be raised in order to avoid becoming precarious in the automotive industry. Given the existing wage heterogeneity among different companies, derived from regional characteristics and different technological levels and product segments, this article asks how generalized or specific the wage determination in future union negotiations should be. To provide an answer, this article compares living wages calculated for companies located in different regions, with different country of origin, seniority, market segment and production volume. From this exercise, wage gaps are identified that can serve as a reference in negotiations under the new T-MEC labor regulations. The article performs an ad hoc adaptation of the living wage methodology of Anker and Anker (2017) in plants in Aguascalientes (Nissan I and II), Hermosillo (Ford), Puebla (VW), San Luis Potosí (General Motors) and Toluca (Chrysler-Fiat), calculated for 2017 and 2019.

Keywords: migration, American identity, discrimination, voluntary repatriation, voluntary repatriation

*Profesor-Investigador, El Colegio de la Frontera Norte (Colef), hgarcia@colef.mx

**Profesor-Investigador, El Colegio de la Frontera Norte (Colef), carrillo@colef.mx

***Universidad Autónoma Metropolitana (UAM-Xochimilco), gbareous@correo.xoc.uam.mx

Introducción

En el nuevo tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) se incluyen importantes compromisos laborales y reglas de origen para que la producción de vehículos pueda seguir gozando de las excepciones arancelarias. El contenido regional establecido es del 75% (Capítulo 4, T-MEC). Asimismo, se establece que entre el 40% y el 45% del valor de los vehículos debe ser producido en plantas donde los trabajadores ganen al menos en promedio 16 dólares la hora y se cumplan con las garantías en materia de libertad sindical y de negociación colectiva (Capítulo 23 y Anexo 23 A, T-MEC). En el Anexo 23 A del T-MEC y el artículo 11 transitorio del Decreto de reforma de la Ley Federal del Trabajo (LFT) se dio un horizonte de cuatro años (2023) para que los contratos colectivos vigentes al 1 de mayo de 2019, cuando la reforma de la LFT entró en vigor, sean legitimados por el voto de los trabajadores. A su vez, en el Mecanismo de Respuesta Rápida, incluido en el Capítulo 31 (Anexo 31 y 31 B), se estableció la posibilidad de presentar una queja cuando se violaran las normas en materia de libertad sindical y negociación colectiva. En otras palabras, con el nuevo tratado comercial una empresa automotriz puede ser acusada de *dumping social* si viola las garantías en materia de libertad sindical y de negociación colectiva, o puede perder las ventajas comerciales si no cumple con las reglas de origen vinculadas con el pago de salarios altos.

En ese marco, el 10 y 13 de mayo del 2021 fueron presentados dos requerimientos a México bajo el “Mecanismo de Respuesta Rápida” por parte de la representación comercial de los EEUU, a solicitud de sindicatos de ese país por violaciones a la libertad sindical y de negociación colectiva en plantas automotrices de Guanajuato (GM, Silao) y Tamaulipas (Tridonex,

Matamoros). Sus resultados constituyen una señal positiva para los intereses de los trabajadores mexicanos ya que pusieron de manifiesto las oportunidades abiertas por las nuevas reglas del juego para favorecer la emergencia de representaciones sindicales legítimas, así como negociaciones colectivas auténticas, lo que constituye una condición para iniciar la recuperación de los salarios en la industria automotriz. También, ante la necesidad de que las negociaciones de contratos colectivos para establecer condiciones laborales sean aprobadas por la mayoría de las personas trabajadoras que integran los sindicatos automotrices, se abre la posibilidad de que, en las negociaciones futuras, se establezcan criterios explícitos encaminados a la recuperación salarial.

Ahora bien, ¿podrá esta nueva gobernanza transformar la trayectoria de precariedad salarial en la industria automotriz? Aunque todavía es difícil precisar los alcances específicos de los cambios emprendidos, es indispensable que las empresas y los sindicatos del sector cuenten con lineamientos técnicos claros para la determinación de condiciones laborales; principalmente en cuanto a la determinación de salarios.

Por otra parte, considerando que a casi tres décadas de la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio en América del Norte (TLCAN) el incremento de los salarios no ha ido a la par del éxito económico alcanzado por la industria automotriz, en tanto la productividad ha crecido

mientras los salarios cayeron o se estancaron según el caso¹, ¿en qué monto deben elevarse los salarios para dejar de ser precarios en la industria automotriz?

Dada la heterogeneidad salarial existente entre las diferentes empresas derivado de la región y de diferentes niveles tecnológicos y segmentos de producto, ¿qué tan generalizado o específico debe ser la determinación salarial en las futuras negociaciones sindicales? ¿cuáles son las brechas salariales (entre los salarios pagados y los salarios dignos) que deberían tomarse como referencia en el marco de la nueva gobernanza laboral derivada del T-MEC?

Para dar una respuesta a estas interrogantes, el artículo compara los salarios dignos calculados para empresas ensambladoras finales localizadas en diferentes regiones, con distinto país de origen, antigüedad, segmento de mercado y volumen de producción. De esta forma, se estiman las brechas salariales que pueden servir de referencia en las futuras negociaciones contractuales, mismas que deberán contar con la aprobación de los trabajadores por el voto mayoritario como lo exigen las normas del T-MEC y de la LFT.

La metodología de esta investigación es una adaptación ad hoc del salario digno de Anker y Anker (2017), realizada con información primaria y secundaria a precios de 2017 y publicados en García-Jiménez, Carrillo y Bensusán (2021).² En el presente artículo se realiza un reajuste de los costos de vida y los salarios pagados. La actualización se efectúa con base en la inflación

1 Covarrubias y Bouzas (2017) muestran con claridad las enormes diferencias existentes en las plantas ensambladoras automotrices a lo largo de México. En el 2014, las diferencias alcanzaron el 213% entre la planta mejor pagada y la peor pagada. Más aún al revisar diversos indicadores, Moreno-Brid y otros (2021) encuentran que desde 1996 y hasta el 2017 ha crecido la tasa de empleo precario en el sector automotriz.

2 Los cálculos realizados en este artículo y en García-Jiménez, Carrillo y Bensusán (2021) son una adaptación de la metodología Anker y Anker (2017) realizada por el equipo de trabajo. Por esta razón, se exime de toda responsabilidad a Richard Anker y Martha Anker respecto a la manera en cómo se calcularon los costos del salario digno en las empresas de ensamble final de esta investigación.

La revista **Norteamérica** publica versiones *Ahead-of-Print* (AOP) de los artículos dictaminados mediante una rigurosa evaluación de tipo doble ciego y que han sido aceptados por el Comité Editorial con el fin de ofrecer un acceso más amplio y expedito a ellos. / **Norteamérica** publishes Ahead-of-Print (AOP) versions of all manuscripts that have undergone a rigorous double-blind peer-review and been approved for publication by the Editorial Board in order to provide broader and earlier access to them.

acumulada, los contratos colectivos existentes a diciembre del 2019 y, al igual que en 2017, para personas de recién ingreso a la planta ensambladora que son operadores de línea en sus respectivos escalafones.³ Las empresas automotrices seleccionadas que abarca esta investigación se localizan en Aguascalientes (Nissan i y ii), Hermosillo (Ford), Puebla (vw), San Luis Potosí (GM) y Toluca (Chrysler-Fiat).

Este artículo está estructurado en cinco secciones. En la primera se presentan las tendencias hacia la precarización laboral en la industria automotriz y los factores de tipo institucional que la explican. En segundo lugar, se expone la metodología para el cálculo de un salario digno calculados para empresas localizadas en diferentes regiones, con distinto país de origen, antigüedad, segmento de mercado y volumen de producción. En la tercera sección se muestran las brechas salariales entre lo pagado y lo que debería pagarse (salario digno) que la nueva gobernanza laboral deberá corregir mediante el fortalecimiento de la negociación sindical. Por último, se presentan los retos que ha puesto sobre la mesa la reforma laboral y el cumplimiento de los acuerdos del T-MEC para el mejoramiento salarial en el sector automotriz.

1. La precarización laboral en la industria automotriz: tendencias y determinantes institucionales.

³ La información de los salarios pagados utilizados en este artículo no son comparables con lo expuesto en Covarrubias (2019) debido a que los datos de dicha investigación representan los salarios promedio según los contratos colectivos considerados; mientras que los salarios pagados que se consideran en esta publicación son los percibidos por las personas trabajadoras de recién ingreso, según la negociación colectiva en cada una de las plantas analizadas. En este sentido, el promedio simple que deriva Covarrubias (2019) es de carácter teórico, ya que no representa la distribución ponderada de los trabajadores en las diferentes categorías salariales. En contraste, nuestra investigación considera la especificidad de los salarios pagados a personas operadoras de línea en el escalafón más bajo considerado del contrato colectivo en las plantas analizadas.

La revista **Norteamérica** publica versiones *Ahead-of-Print* (AOP) de los artículos dictaminados mediante una rigurosa evaluación de tipo doble ciego y que han sido aceptados por el Comité Editorial con el fin de ofrecer un acceso más amplio y expedito a ellos. / **Norteamérica** publishes Ahead-of-Print (AOP) versions of all manuscripts that have undergone a rigorous double-blind peer-review and been approved for publication by the Editorial Board in order to provide broader and earlier access to them.

El éxito exportador de la industria automotriz en México (IAM), basado laboralmente en el control sindical y los bajos salarios con crecimiento de la productividad, atrajo todos los reflectores al renegociarse el TLCAN, porque ni siquiera en este caso los trabajadores mexicanos vieron mejorar sus condiciones laborales. Al respecto el Secretario de Comercio de los EEUU fue sumamente crítico. Manifestó en esa oportunidad que el trabajador promedio mexicano estaba, en términos del poder adquisitivo, “mucho peor de lo que había estado hace cinco o diez años” y agregó que “esa no era la intención original del TLCAN” (Isodore, 2017).

En realidad, esta situación era el resultado de un proceso de declinación del poder de negociación de los sindicatos de larga data, sostenido en una estructura de representación sindical controlada por la CTM y por factores tanto institucionales como políticos, que permitió desvincular desde mediados de los años setenta la evolución de la productividad respecto de los salarios (Palma, 2011) y reducir la capacidad de negociación de los sindicatos establecidos (Carrillo, 1995). En contra de las promesas bajo las cuales se defendió el TLCAN, lo cierto es que con posterioridad las brechas salariales con los socios comerciales se agravaron y la calidad de los empleos se deterioró.

Covarrubias (2020, p. 9) ha puesto de manifiesto el éxito de este sector. Después de la crisis 2008-2009, al eliminarse las restricciones arancelarias, la IAM recibió inversiones que superaron a las de China en 2013, convirtiéndola en “uno de los dos polos de exportación más dinámicos del globo” y la cuarta exportadora a nivel mundial⁴. A partir de entonces, la IAM tuvo

4 Del total de las exportaciones (82.5% de su producción) el 68% se destinaba a EEUU y el 8% a Canadá (Datos de Proméxico, 2018).

La revista **Norteamérica** publica versiones *Ahead-of-Print* (AOP) de los artículos dictaminados mediante una rigurosa evaluación de tipo doble ciego y que han sido aceptados por el Comité Editorial con el fin de ofrecer un acceso más amplio y expedito a ellos. / **Norteamérica** publishes Ahead-of-Print (AOP) versions of all manuscripts that have undergone a rigorous double-blind peer-review and been approved for publication by the Editorial Board in order to provide broader and earlier access to them.

un aumento de la producción del 400%, generando el 23% de la producción regional en 2018, cuando era del 6% en 1990. A la vez, el déficit comercial de EEUU con México aumentó veinte veces y el de Canadá cinco veces (Ibid, p.5). Sin embargo, esta evolución no se acompañó de mejoras en la calidad de los empleos y los salarios al punto que se ha estimado que el empleo precario en esta industria se triplicó entre 1996 y 2019. Además, el crecimiento del empleo fue menor que en otras ramas de la manufactura, como en la industria textil (Moreno Brid et al, 2021, p. 32).

Mientras el salario promedio por hora del personal que laboraba en la industria automotriz terminal en Estados Unidos equivalía a más de cinco veces al de México en 1994, la brecha creció a más de siete veces en 2019, con la misma tendencia respecto de Canadá. En el caso de la industria de autopartes, pasó de ser seis veces mayor en EE. UU. que en México, a casi ocho veces en el mismo período (Bensusán y Florez, 2021). Cabe señalar que las diferencias en productividad no explican la brecha salarial: mientras en 2018 en las empresas terminales instaladas en México se produjeron 47 automóviles por trabajador en EE. UU. fueron 48 (Covarrubias, 2020, p,8).

La precarización laboral se explica también por la reestructuración de la industria y el tipo de empleo que se generó en el marco del acuerdo comercial. De acuerdo con datos del Censo Económico, el incremento del empleo ocurrió principalmente en el sector de autopartes, que es donde se pagan salarios mas bajos, ocupando la IAM un millón 200 mil empleos en 2018 (casi el 20% de la industria de la manufactura). El sector de autopartes representó el 88.4% de los empleos y generaba el 45.9% de la producción bruta, lo que contrastaba con el sector de

automóviles y camiones, con solo el 8.9% del personal, pero con el 52.8% de la producción bruta.

Cabe señalar que, de acuerdo con el Censo Económico, alrededor de la cuarta parte de los empleos en ambos sectores era subcontratado, lo que implicaba salarios más bajos y mayor inestabilidad laboral (Bensusán y Florez 2021).

A su vez, la remuneración de los asalariados de la IAM dentro de la estructura de valor agregado cayó de 22.4% al 14.3% (Covarrubias 2020, 7). Estos datos confirman la razón por la cual los sindicatos estadounidenses y canadienses, al igual que los legisladores y negociadores de esos países, nunca dejaron de insistir respecto a la necesidad de corregir los factores institucionales que artificialmente mantenían bajos los salarios en la IAM.

En cuanto a los determinantes institucionales que llevaron a la precarización de los salarios y los empleos, aunados a una política de salarios mínimos a la baja mantenida desde los años ochenta, deben mencionarse los mecanismos que permitieron a la CTM ejercer históricamente el control sobre los sindicatos del sector y debilitar los esfuerzos del sindicalismo independiente por expandirse.

El conflicto en Honda, Alto Jalisco, en 2015, en el que se disputó la titularidad de un contrato colectivo por parte de un sindicato independiente en una lucha que comenzó siete años atrás, generó una importante solidaridad del sindicalismo estadounidense y puso de manifiesto los mecanismos que impedían una negociación colectiva auténtica y de los salarios en esta industria. Fue una prueba indiscutible de la forma en que las plantas automotrices obstaculizaban una auténtica representación de los trabajadores en este sector, precarizando las condiciones de trabajo (Bensusán y Covarrubias, 2016).

Las dificultades para registrar al sindicato independiente, el despido de su comité fundador, la cancelación arbitraria del registro por una Junta de Conciliación y Arbitraje. -solo restablecido mucho después gracias a la intervención del Poder Judicial- , las irregularidades en el recuento por la titularidad del contrato colectivo que había sido negociado sin el consentimiento de los trabajadores, junto a las amenazas y acoso contra los disidentes de la CTM, formaban parte de un patrón de conducta que mantenía alejado de la IAM al sindicalismo independiente, salvo muy pocas excepciones. Finalmente, el conflicto terminó con la derrota del movimiento y el traslado de la producción a otra planta de la empresa armadora, donde el control seguía estando garantizado (González, 2021).

Sin duda, la visibilidad y solidaridad que llegó a alcanzar este conflicto en el exterior, tuvieron un fuerte impacto en la radicalización de las posiciones de los sindicatos y gobiernos de los socios comerciales de México. Fueron determinantes en la nueva agenda laboral del T-MEC, cuyo principal objetivo fue terminar con los contratos de protección al empleador y garantizar la democracia y representatividad de los sindicatos, con miras a posibilitar el incremento de los salarios y evitar una competencia desleal de la IAM con la industria automotriz en EEUU. y Canadá.

2. Metodología del Salario Digno

El término *salario digno* se ha convertido en un concepto impregnado de distintos significados, así como variaciones metodológicas y de cálculo. La idea central del concepto utilizado en esta investigación proviene de Anker y Anker (2017), y de su aplicación adaptada por los autores en García-Jiménez, Carrillo y Bensusán (2021). En este artículo se retoma la definición de salario digno entendiéndolo como “la remuneración mensual recibida por un operador de

línea en una jornada laboral de 8 horas, suficiente para proporcionarle un nivel de vida decente (digno) a su familia que incluye alimentos, vivienda, cuidado de salud, educación, transporte y provisión para eventos inesperados, además de otras necesidades esenciales”. (Adaptado a partir de Anker y Anker, 2017).

Como ya se mencionó, el ejercicio que presentamos en este artículo es una actualización de los costos de vida y los salarios dignos publicados en García-Jiménez et al (2021), los cuales fueron calculados con datos del 2017. Para ello se realiza una actualización al 2019 utilizando la inflación acumulada, estadísticas oficiales del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), el Consejo Nacional para la Evaluación de la Política Social (CONEVAL), el Banco de México y los contratos colectivos de trabajo suscritos en 2019 de las empresas automotrices seleccionadas. Los salarios pagados considerados para el 2017 y el 2019 son los que perciben los trabajadores en el escalafón de recién ingreso a la planta ensambladora (hasta un año de antigüedad)

Para la estimación del costo de vida se realizaron las siguientes procedimientos: a) cálculo del tamaño de hogar familiar promedio en las entidades federativas donde se localizan las empresas automotrices de estudio, según el Censo de Población y Vivienda (2020); b) estimación del número probable de trabajadores permanentes en una familia según datos del segundo trimestre del 2019 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)⁵; c) estimación de los gastos que no son alimento ni vivienda (salud, educación y transporte) con base en la Encuesta

⁵ Se utiliza el segundo trimestre de la ENOE por considerar que éste tiene el mejor registro del empleo, ya que tiene menor afectación por las vacaciones de verano e invierno. Se toma el año 2019 para observar las diferencias sin la distorsión causada por la Covid-19 durante el 2020 y lo que va del 2021.

La revista **Norteamérica** publica versiones *Ahead-of-Print* (AOP) de los artículos dictaminados mediante una rigurosa evaluación de tipo doble ciego y que han sido aceptados por el Comité Editorial con el fin de ofrecer un acceso más amplio y expedito a ellos. / **Norteamérica** publishes Ahead-of-Print (AOP) versions of all manuscripts that have undergone a rigorous double-blind peer-review and been approved for publication by the Editorial Board in order to provide broader and earlier access to them.

Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2018; d) actualización de precios de los alimentos y costos de vida de las familias de los trabajadores a diciembre del 2019. A lo asentado en 2017 se aplicó la inflación acumulada que se registró entre julio del 2017 (fecha de realización del estudio de Garcia-Jiménez et. al, 2021) y diciembre del 2019, determinada a través de la calculadora de inflación (INEGI, 2021). Dado el mecanismo indirecto que se utiliza para dar cuenta de los costos de vida al 2019, se advierte que los cálculos realizados en este aspecto representan una aproximación de los costos de vida del 2017 al 2019. Este mecanismo se incorporó al análisis debido a las restricciones a la movilidad generadas por la pandemia de la Covid-19, que impidieron actualizar los costos de vida con un nuevo trabajo de campo. Por último, e) se consideraron los salarios pagados a las personas trabajadoras de nuevo ingreso en el escalafón más bajo registrado en los contratos colectivos de trabajo del 2017 y 2019.

Dados los insumos anteriores, el procedimiento para el cálculo del salario digno según la metodología Anker y Anker (2017) tomó en cuenta los costos de alimentación, los costos de la vivienda, los costos que no son comida ni vivienda (salud, transporte y educación) y el ahorro para eventos imprevistos, que sumados conformaron los costos de una “vida decente”. En el **Recuadro 1** se encuentra el procedimiento detallado. Con base en él, se obtuvo el *Salario Digno Neto* que representa el costo de una vida decente para el tamaño de la familia de referencia. A este valor se le adicionaron los impuestos y otras deducciones que los trabajadores deben pagar (Impuesto sobre la Renta), con lo cual se obtiene el *Salario Digno Bruto*. Una vez realizado lo anterior, al salario digno bruto se le incluyeron los beneficios en especie (*in kind benefits*) que los

trabajadores reciben de las empresas donde trabajan (en este caso solo se tomó el costo de los alimentos).⁶

Recuadro 1. Procedimiento para la estimación de los costos de una vida decente que son la base para el cálculo del salario digno

<p>Costos de alimentación. Se estimaron los costos de la alimentación tomando en cuenta una dieta nutritiva de bajo costo, construida para el estudio realizado en el 2017 (García-Jiménez, Carrillo y Bensusán, 2021). En su construcción se utilizaron como referencia la normatividad de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y de la Secretaría de Salud y Asistencia (SSA) de México, y, por último, los precios y cantidades de alimentos consumidos en comunidades urbanas según el CONEVAL. Para la elaboración de este artículo, los precios de dicha canasta básica se ajustaron con la inflación acumulada entre julio del 2017 y diciembre del 2019 (13.7%). Como ya se dijo, ello se debió a las restricciones a la movilidad generadas por la pandemia de la Covid-19. De esta manera, se realizó la estimación de una dieta nutritiva y barata a precios del 2019, ajustada al tamaño promedio de un hogar en cada entidad federativa donde se localizan las empresas automotrices del estudio y de acuerdo con estándares nacionales e internacionales de nutrición.⁷</p>
<p>Costos de la vivienda. La estimación de los costos asociados a la vivienda (renta, gas LP, luz, agua y mantenimiento) se realiza con base en los gastos promedio derivados de la ENIGH, 2018. En este rubro, la única diferencia respecto a lo planteado por la metodología Anker es que no se verifica en campo que los costos de vivienda de la ENIGH correspondan a las características físicas de una vivienda digna, según los estándares del Fideicomiso del Fondo Nacional de Habitaciones Populares (FONAHPO), considerados en el estudio de García-Jiménez, Carrillo y Bensusán (2021).</p>
<p>Costos que no son comida ni vivienda. A partir de la estimación de la actualización del costo de una dieta nutritiva y barata, se hizo una valoración de los gastos que no son comida ni vivienda (NFNH, por sus siglas en inglés) según la distribución de gastos dada por ENIGH (2018) y los ajustes sugeridos por la metodología Anker y Anker (2017). De la ENIGH (2018) se utilizó la distribución de gastos del tercer quintil de la población en cada entidad federativa donde se localiza la empresa automotriz incluida en la investigación; ello por considerar que los trabajadores</p>

6 Debido a la imposibilidad de verificar las prestaciones de las plantas con trabajo de campo por la pandemia, en este artículo solo se considera como prestación laboral lo relacionado con la comida del trabajador ofrecida al interior de la planta. De acuerdo con la metodología Anker y Anker (2017), el costo de la comida que reciben los trabajadores es producto de multiplicar lo siguiente: costo de las calorías requeridas por un adulto con actividad “moderada” por el costo de una comida nutritiva en la familia de referencia y el número de días de trabajo en un mes (24).

7 La hoja de cálculo de Richard Anker y Martha Anker utiliza las siguientes métricas de referencia: 1) Cálculo de calorías necesarias por persona por día según diferentes guías de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), 2) Determinación de las calorías promedio necesarias para una familia, según requerimientos de edad, sexo, masa corporal, altura (para este dato se toma el promedio del lugar según información del Censo de Población y Vivienda (2020), 3) nivel de actividad física, dado que se trata de operadores de línea automotriz se toma como referencia una actividad moderada con actividad sedentaria (la actividad física se considera moderada en la medida que las personas trabajadoras realizan actividades repetitivas en una misma estación de trabajo; en este artículo se asume este punto de partida con el objetivo de hacerlo comparable con el estudio realizado en 2017; aunque para estudios posteriores se considera pertinente someter a revisión este criterio), 4) La estimación de las calorías requeridas para niños y adultos se realizaron por separado debido a que los adultos requieren energía para funciones básicas del cuerpo y su actividad física; mientras que los niños/niñas solo requieren calorías para su crecimiento y, por último, 5) La estimación de la energía necesaria para el funcionamiento del cuerpo se calcula a partir de la Tasa Metabólica Basal (BMR, por sus siglas en inglés).

La revista **Norteamérica** publica versiones *Ahead-of-Print* (AOP) de los artículos dictaminados mediante una rigurosa evaluación de tipo doble ciego y que han sido aceptados por el Comité Editorial con el fin de ofrecer un acceso más amplio y expedito a ellos. / **Norteamérica** publishes *Ahead-of-Print* (AOP) versions of all manuscripts that have undergone a rigorous double-blind peer-review and been approved for publication by the Editorial Board in order to provide broader and earlier access to them.

entrevistados tienen ingresos que superan la línea de pobreza urbana del CONEVAL. Posteriormente, se realizaron los ajustes de acuerdo con lo sugerido en la metodología Anker y Anker (2017) y se contrastó con los gastos promedio identificados en la ENIGH (2018). Para el cálculo final de los gastos asociados a salud, educación y transporte (NFNH) se eligió el costo más bajo que resultó de comparar los gastos encontrados en los ajustes de la metodología Anker y los proporcionados en las estadísticas oficiales. Con este procedimiento, los costos no asociados con alimentos y vivienda (nfnh) se adaptaron a lo observado en la zona de estudio.

Ahorro para eventos imprevistos. A la suma de los costos anteriores, se le agregó un 5% para eventos imprevistos, porcentaje sugerido en la metodología Anker.

Costos de una vida decente. La suma de los costos mencionados dio como resultado el costo de una vida básica y decente para el tamaño de familia en cada una de las entidades federativas consideradas en la investigación. Este monto se dividió entre el número de trabajadores permanentes calculado para el tamaño de familia de referencia en zonas urbanas de Aguascalientes, Estado de México, Puebla, San Luis Potosí y Sonora. El número de trabajadores promedio en cada familia se determinó con base en los datos de la población ocupada (parcial y de tiempo completo) correspondientes al segundo trimestre del 2019 de la ENOE.⁸

Fuente: Elaboración propia.

El salario digno bruto obtenido a través de este procedimiento representa lo que el/la trabajador/trabajadora debería ganar para solventar las necesidades familiares de alimentos, vivienda, educación, cuidado de salud, transporte y la provisión de eventos inesperados.

Es importante señalar que este valor y su diferencia con el salario que reciben los/las operadores/operadoras de línea (*prevailing wage*) son cantidades que sirven como referencia para las empresas automotrices consideradas en esta investigación. En este sentido, se trata de una aproximación que no representa el salario pagado promedio para el conjunto de la cadena de valor automotriz instalada en México, sino solo el salario pagado a las personas trabajadoras en el escalafón más bajo dentro las ensambladoras finales consideradas en esta investigación.

Los resultados que se presentan en la sección siguiente son una actualización de los salarios dignos calculados en julio (2017) para diciembre del 2019 en las siguientes plantas:

⁸ Según la metodología Anker y Anker (2017), las estimaciones se realizan utilizando la siguiente fórmula: Tasa de participación promedio de trabajadores entre 20 y 59 años multiplicada por (1.0 menos tasa de desempleo entre 20 y 59 años) multiplicada por (1.0 – [0.5 por tasa de empleo parcial para trabajadores entre 20 y 59 años]).

La revista **Norteamérica** publica versiones *Ahead-of-Print* (AOP) de los artículos dictaminados mediante una rigurosa evaluación de tipo doble ciego y que han sido aceptados por el Comité Editorial con el fin de ofrecer un acceso más amplio y expedito a ellos. / **Norteamérica** publishes *Ahead-of-Print* (AOP) versions of all manuscripts that have undergone a rigorous double-blind peer-review and been approved for publication by the Editorial Board in order to provide broader and earlier access to them.

Aguascalientes (Nissan I y II), Hermosillo (Ford), Puebla (vw), San Luis Potosí (General Motors) y Toluca (Chrysler-Fiat).

Se buscó con estas plantas la representación de algunas de las principales regiones automotrices: el bajío, el norte y la zona central, así como variedad en la antigüedad de las empresas: surgidas en el periodo de la industrialización por sustitución de importaciones, en el periodo de la apertura comercial, y en la “cuarta ola de industrialización automotriz” (Sánchez González, 2021). También se buscó diferencias en los segmentos de autos: compactos/subcompactos y autos Premium. Finalmente, se consideraron plantas con tradición sindical y otras con sindicatos denominados de protección.

El Salario Digno se calculó exclusivamente para trabajadores recientemente contratados (con hasta un año de antigüedad) en el nivel más bajo del escalafón, de acuerdo con lo estipulado en sus contratos colectivos de trabajo. Los diferenciales entre un salario digno y el salario pagado se presentan a continuación.

3. Resultados

En el conjunto de empresas automotrices seleccionadas en este documento, la diferencia entre el salario digno y el pagado en las empresas automotrices consideradas (2019) se incrementa con respecto a la investigación de García-Jiménez, Carrillo y Bensusán (2021).⁹ Producto del incremento de dicha brecha salarial, los resultados se clasifican en dos grupos: de alta y baja precarización salarial. En el grupo de alta precarización salarial se encuentran aquellas empresas

⁹Los cálculos sobre salarios dignos, salarios en línea de pobreza urbana, salarios en línea de pobreza extrema urbana y salarios mínimos del 2017 provienen de García-Jiménez (2021).

La revista **Norteamérica** publica versiones *Ahead-of-Print* (AOP) de los artículos dictaminados mediante una rigurosa evaluación de tipo doble ciego y que han sido aceptados por el Comité Editorial con el fin de ofrecer un acceso más amplio y expedito a ellos. / **Norteamérica** publishes Ahead-of-Print (AOP) versions of all manuscripts that have undergone a rigorous double-blind peer-review and been approved for publication by the Editorial Board in order to provide broader and earlier access to them.

con menor antigüedad de operación y localizadas en los denominados *green fields* como plataformas de exportación. Mientras que, los de baja precarización se encuentran en regiones automotrices creadas durante la instrumentación del modelo de sustitución de importaciones, también denominados como *brown fields*, y con sindicatos con mayor tradición de negociación colectiva. En el grupo de alta precarización se encuentra GM-San Luis Potosí, Ford-Hermosillo y Nissan-Aguascalientes; conformando el grupo de baja precarización están GM-Toluca y VW-Puebla.

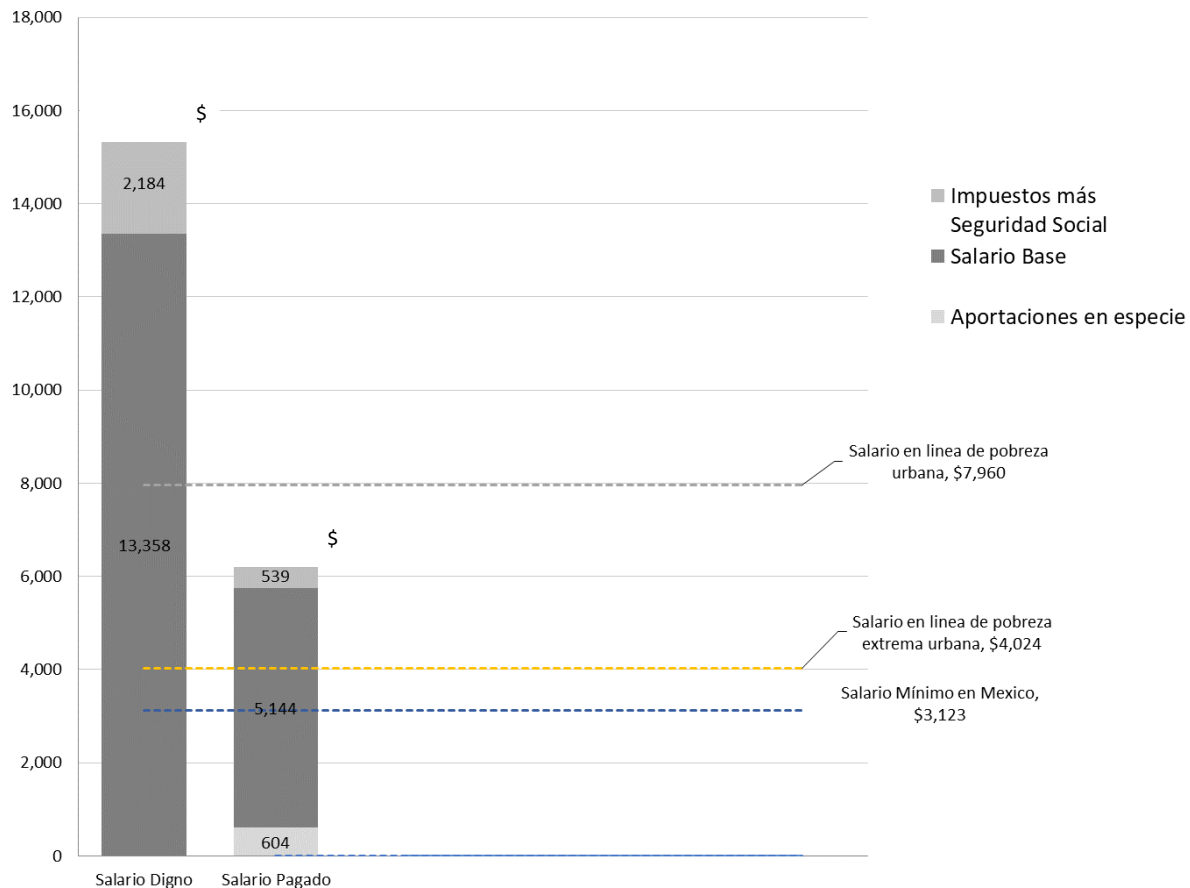
General Motors, SLP, es la planta que mayor diferencia presenta entre un salario digno respecto al salario pagado. Entre 2017 y 2019, la brecha se incrementó del 75% a casi el 150%, incluyendo las prestaciones recibidas por la planta. En comparación a otras métricas salariales, aun cuando la brecha entre el salario pagado estaba por debajo de la línea de pobreza urbana, entre 2017 y 2019 su diferencia disminuyó de un 68.1 % a un 27%, respectivamente.¹⁰ A su vez, el salario pagado se elevó por encima de un salario en línea de pobreza extrema urbana, de un 17% al 56%, respectivamente.¹¹ Véase Gráfica 1.

¹⁰ El salario en línea de pobreza urbana y línea de pobreza extrema urbana se calcula con la siguiente fórmula: línea de pobreza urbana o línea de pobreza extrema urbana proporcionada por el CONEVAL al mes de abril del 2019 (1,569.36 y 3,104.57 respectivamente) multiplicada por tamaño de hogar promedio en cada entidad considerada en el estudio (4, Aguascalientes, Estado de México y San Luis Potosí; 4.2 Puebla; y 3.8 Sonora) y dividido entre el número de trabajadores promedio por hogar (1.57 Aguascalientes, 1.62 Estado de México, 1.57 Puebla; 1.56 San Lui Potosí y 1.61 Sonora). El salario mínimo mensual en 2019 se calcula como sigue: $102.68 \text{ por } 365/12$.

¹¹ Llama la atención que, pese al incremento del salario mínimo en 2019, el diferencial con respecto al salario pagado solo haya disminuido 17 puntos porcentuales (118% vs 101%, respectivamente).

La revista **Norteamérica** publica versiones *Ahead-of-Print* (AOP) de los artículos dictaminados mediante una rigurosa evaluación de tipo doble ciego y que han sido aceptados por el Comité Editorial con el fin de ofrecer un acceso más amplio y expedito a ellos. / **Norteamérica** publishes Ahead-of-Print (AOP) versions of all manuscripts that have undergone a rigorous double-blind peer-review and been approved for publication by the Editorial Board in order to provide broader and earlier access to them.

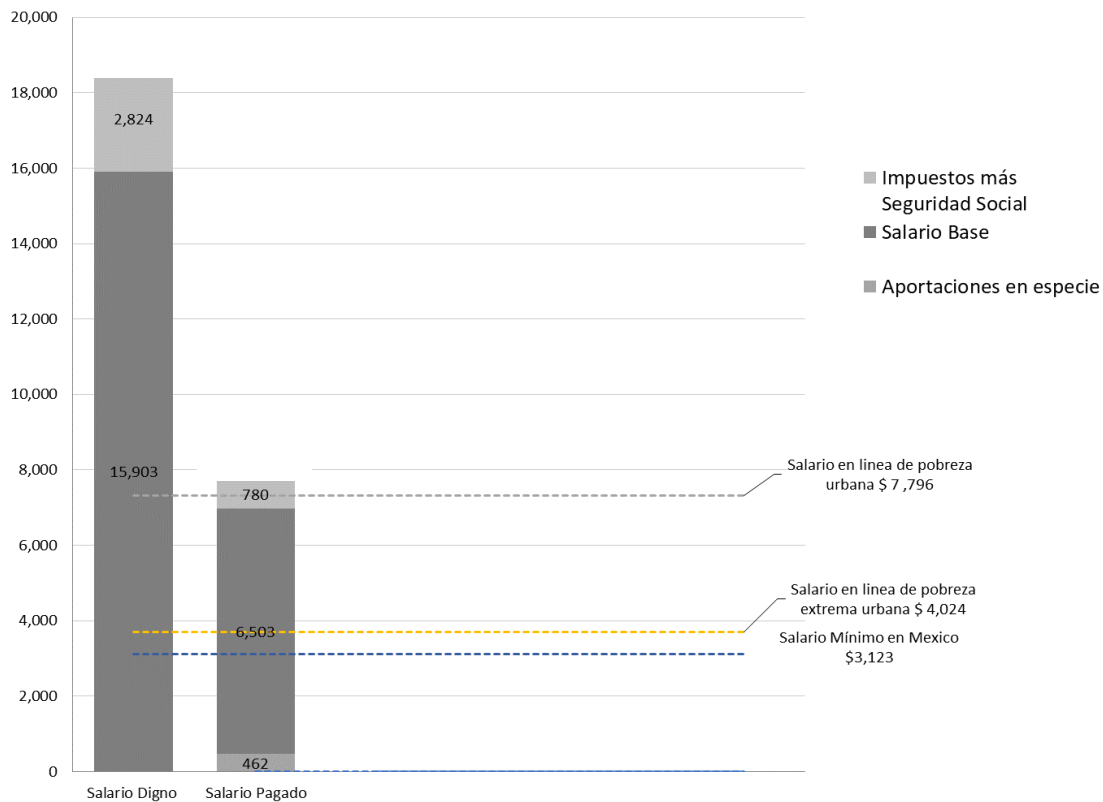
Gráfica 1. Salario Pagado vs Salario Digno. GM-Zona Metropolitana de San Luis Potosí, 2019 (salarios mensuales en pesos).



Fuente: Elaboración propia.

Según los cálculos obtenidos, la planta que más ha observado un proceso creciente de precarización salarial es la Ford en Hermosillo. En esta empresa, la diferencia observada entre el salario digno respecto a lo que se paga se incrementó de un 57% en 2017 a un 142% (2019). Por otra parte, la brecha entre el salario pagado y el salario en línea de pobreza urbana ha disminuido marginalmente. En 2017 la brecha era de 8%; mientras que en 2019 es de solo 6%; lo cual muestra que lo pagado en esta planta apenas se encuentra al nivel de un salario en la línea de pobreza urbana. Véase Gráfica 2.

Gráfica 2. Salario Pagado vs Salario Digno. Ford-Zona Metropolitana de Hermosillo, 2019 (salarios mensuales en pesos).

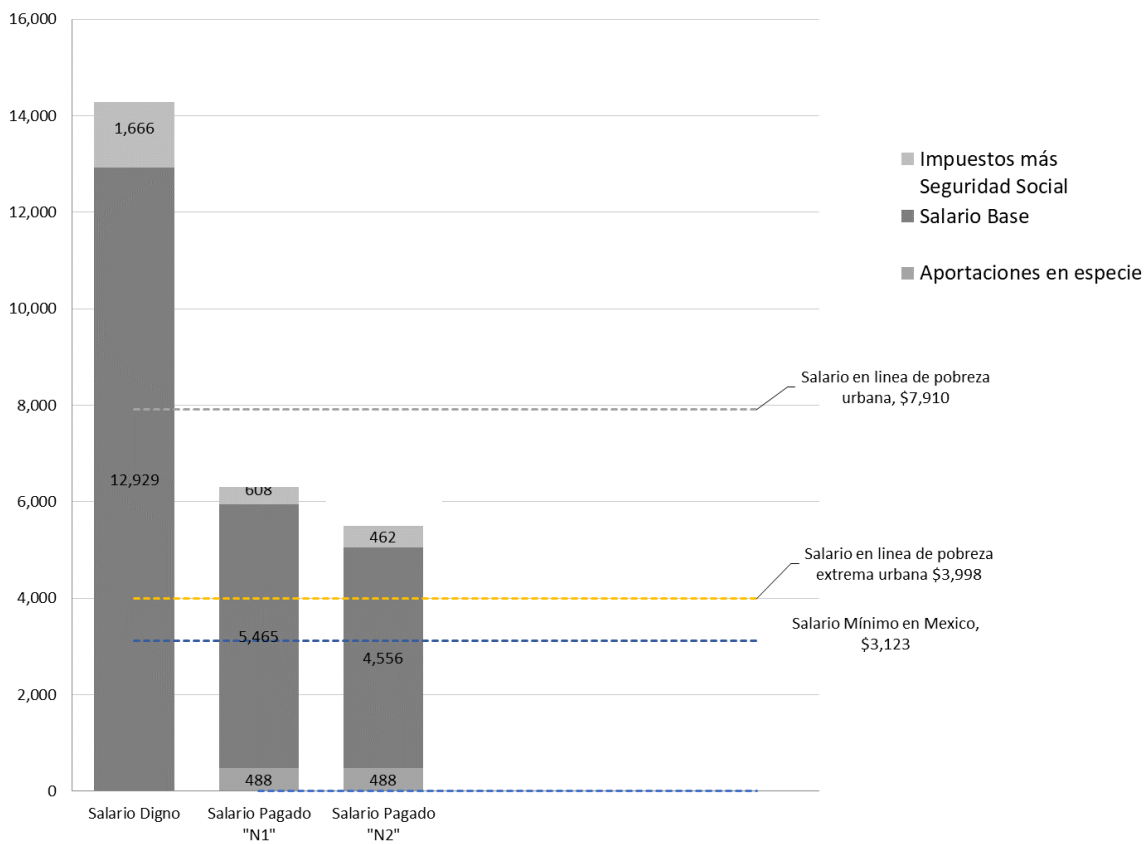


Fuente: Elaboración propia.

En tercer lugar, se encuentran las plantas localizadas en Aguascalientes (Nissan I y II) donde la diferencia entre el salario digno bruto (que incluye impuestos) respecto a lo que se paga en la planta más antigua (Nissan I, N1) era de 35.8% menos en 2017. Para 2019, esta brecha se incrementó a un 122%. En la planta de reciente creación (Nissan II N2) dicha diferencia se incrementó en dos años, del 58.4% en 2017 a 165% en 2019, lo que la convierte en la planta más precarizada de la muestra estudiada. No obstante, el salario pagado en Nissan II está por debajo de la línea de pobreza urbana en mayor proporción (50% y 44%, respectivamente). Lo mismo sucede en la planta Nissan I pero solo en 17% y 21% entre 2017 y 2019, respectivamente. El salario

en Nissan I está por encima de la línea de pobreza extrema urbana en 68%, aunque para el 2019 disminuyó a solo 64%. Para Nissan II prácticamente no ha habido cambios, de 30% contra 38% por encima de la línea de pobreza extrema urbana. Véase Gráfica 3.

Gráfica 3. Salario Pagado vs Salario Digno. Plantas NISSAN-Zona Metropolitana de Aguascalientes, 2019 (salarios mensuales en pesos).



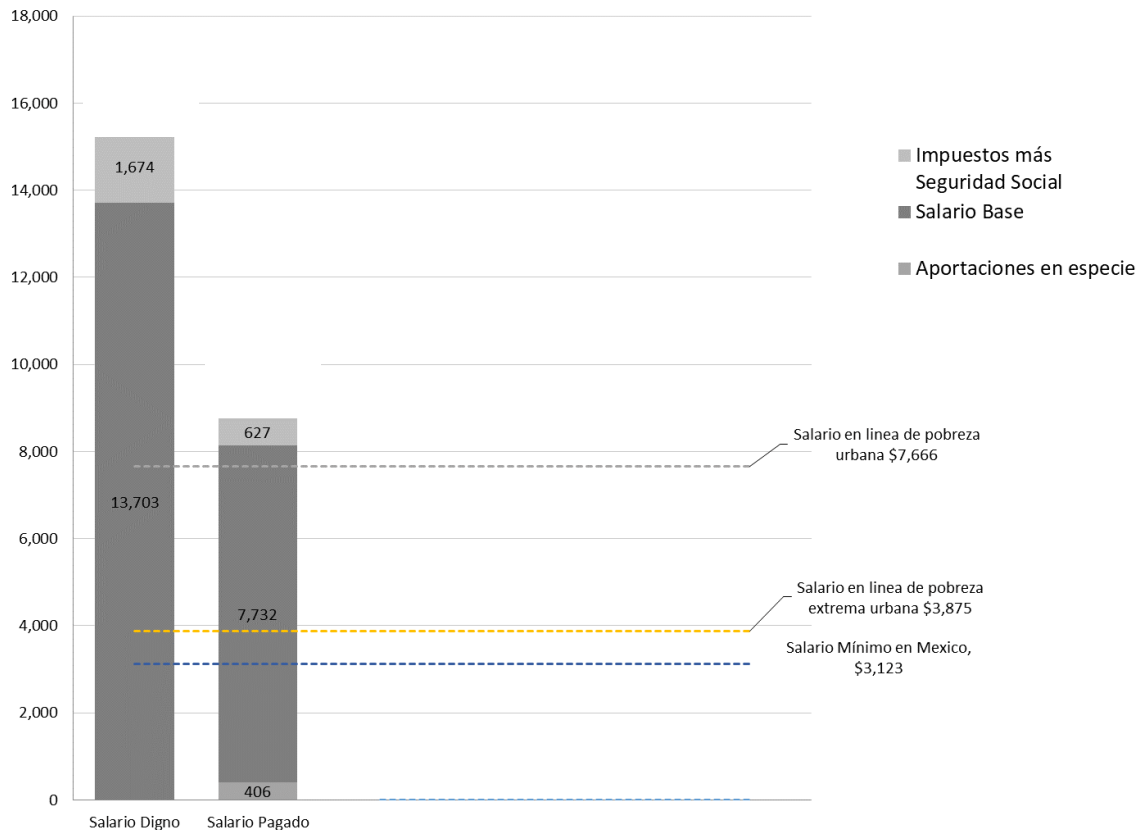
Fuente: Elaboración propia.

Los casos de Chrysler-Fiat en Toluca y Volkswagen en Puebla conforman el grupo de “baja precarización”, aunque en ambas también se ha incrementado el nivel de precarización salarial. En 2017, Toluca (Fiat-Chrysler) mantenía una diferencia entre el salario digno y el salario pagado de solo 0.33%; dos años después se incrementó en un 75%, aunque la diferencia del salario

pagado respecto a la línea de pobreza urbana incrementó su diferencia del 6% al 14% en 2019.

Véase Gráfica 4.

Gráfica 4. Salario Pagado vs Salario Digno. Chrysler-Fiat -Zona Metropolitana de Toluca, 2019 (salarios mensuales en pesos).

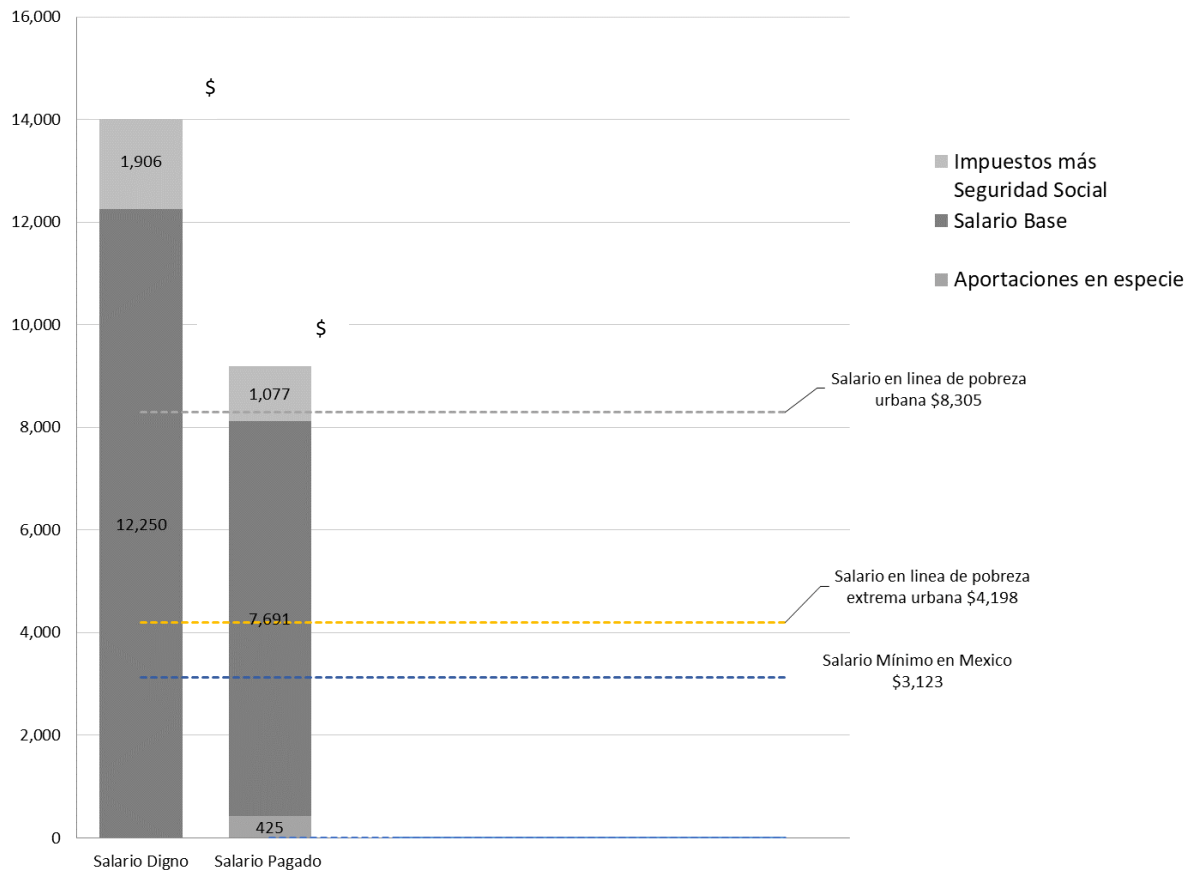


Fuente: Elaboración propia.

Para 2017, el salario pagado en Volkswagen en Puebla era mayor que el salario digno bruto en un 9.2%. Cuando se incluía comida, prima vacacional y aguinaldo, el salario pagado era 19.2% mayor que el salario digno bruto. Ese año, el salario pagado fue 37% mayor que la línea de pobreza urbana y estaba 146% por arriba de la línea de pobreza urbana extrema. Sin embargo, en 2019 el diferencial entre salario digno y el pagado saltó al 54% y se colocó a solo 11% por

encima del salario en línea de pobreza urbana, aunque sigue manteniendo un diferencial importante respecto al salario mínimo general en México. Véase Gráfica 5.

Gráfica 5. Salario Pagado vs Salario Digno. VW- Zona Metropolitana de Puebla, 2019 (salarios mensuales en pesos).



Fuente: Elaboración propia.

En síntesis, ante la pregunta general que orienta este artículo sobre el monto en que deben elevarse los salarios en la industria automotriz para dejar de ser precarios y ¿cuáles son las brechas salariales (entre los salarios pagados y los salarios dignos) que deberían tomarse como referencia en el marco de la nueva gobernanza laboral derivada del T-MEC? La respuesta es diferenciada según región, empresa y antigüedad. Véase Cuadro 1.

En primer lugar, los incrementos salariales no pueden ser generalizados, sino que deben corresponder a los costos de vida de cada zona metropolitana donde se localizan las empresas ensambladoras. En segundo lugar, el porcentaje de incremento debe permitir cerrar las brechas salariales entre un salario digno y el salario pagado. Aquí, también la respuesta es diferenciada pues, de acuerdo a nuestros hallazgos, las empresas ensambladoras que se instalaron en greenfields deberán negociar los mayores incrementos salariales: General Motors, SLP (150%), Ford Hermosillo (142%), Nissan 1 y Nissan 2 en Aguascalientes (122% y 165%, respectivamente); mientras que las empresas instaladas en regiones brown fields (de mayor antigüedad y tradición sindical) deberán negociar márgenes menores de incremento salarial: Chrysler-Fiat en Toluca (75%) y Volkswagen en Puebla (50%). En el ejercicio presentado en este artículo, los incrementos salariales diferenciados según región, empresa y antigüedad representan solo a las personas trabajadoras en el escalafón más bajo de acuerdo con el contrato colectivo de cada empresa; queda pendiente un ejercicio similar para determinar los porcentajes de incremento en el resto de los escalafones al interior de cada una empresa considerada en esta muestra; en particular valdría sería interesante analizar a los trabajadores en la categoría salarial mas alta para saber si pagan un salario digno a los trabajadores mas calificados, de acuerdo con su estructura organizacional.

Cuadro 1. Brechas Salariales de Referencia en Negociaciones Colectivas bajo la nueva gobernanza laboral derivada del T-MEC

Margenes de Incremento Salarial	Alta Precarización				Baja Precarización	
	Green Fields				Brown Fields	
	General Motors SLP	FORD Hermosillo	Nissan 1 Aguascalientes	Nissan 2 Aguascalientes	Chrysler-Fiat Toluca	Volkswagen Puebla
Brecha Salarial entre salario digno y salario pagado	150%	142%	122%	165%	75%	54%

Fuente: Elaboración propia.

3. Conclusiones

La necesidad de mejorar los salarios, las condiciones de empleo y, en términos más generales, las condiciones laborales en el sector automotriz han quedado evidenciadas por tres aspectos: estudios previos que muestran el estancamiento de los salarios en esta industria; la falta de un salario digno (que permita reproducir la mano de obra con calidad de vida como aquí quedó demostrado); y la ausencia de representatividad y democracia sindical --como claramente puede interpretarse a partir del establecimiento del Anexo 23 del T-MEC.

En la nueva gobernanza del tratado comercial el no cumplimiento del capítulo laboral y, en particular, la falta de respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva pueden dar lugar a sanciones arancelarias por *dumping social* de las empresas instaladas en México orientadas a la exportación. Ante la necesidad del cumplimiento de la representatividad de los sindicatos y el apoyo de los trabajadores a la contratación colectiva es posible esperar que las negociaciones futuras establezcan criterios explícitos encaminados a la recuperación salarial. Aunque todavía es difícil precisar si esta expectativa se concretará, es indispensable que las empresas y los sindicatos del sector cuenten con lineamientos técnicos claros para la determinación de condiciones

laborales; principalmente en cuanto a la determinación de salarios. En este contexto, la disminución de la precariedad salarial es un tema clave si se considera que el crecimiento salarial no ha ido a la par con el boom económico del sector.

En este artículo se actualizaron los costos de vida y los salarios pagados a operadores de línea en escalafón de recién ingreso (con hasta un año de antigüedad) estimados en 2017. La actualización se realizó con base en la inflación acumulada y las previsiones de los contratos colectivos existentes a diciembre del 2019. El ejercicio se realizó para personas trabajadoras en Aguascalientes (Nissan I y II), Hermosillo (Ford), Puebla (vw), San Luis Potosí (General Motors) y Toluca (Chrysler-Fiat).

El resultado general de este ejercicio fue un incremento de la precarización laboral entre 2017 y 2019, medido por el aumento de las brechas entre los salarios dignos y los pagados en el conjunto de empresas consideradas. En esta perspectiva, en qué monto deberían elevarse los salarios en las negociaciones colectivas derivadas de la nueva gobernanza laboral del T-MEC. La respuesta que damos es que los incrementos salariales para disminuir la precarización laboral no pueden ser generalizados, sino diferenciados según región, empresa y antigüedad. Atendiendo a lo regional, los salarios deberían corresponder a los costos de vida de cada zona metropolitana donde se localizan las empresas ensambladoras. Según empresa y antigüedad su incremento debería ser mayor en regiones *greenfields* (San Luis Potosi, Hermosillo y Aguascalientes) que en zonas *brown fields* (Toluca y Puebla).

Pese a lo preocupante de esta situación, es necesario tomar este resultado con precaución, pues este ejercicio solo consideró a las personas trabajadoras de recién ingreso en el

escalafón más bajo. Queda pendiente la elaboración de un ejercicio analítico más amplio que considere el resto de los escalafones definidos en los contratos colectivos y el porcentaje de personas trabajadoras en cada uno. La finalidad de este ejercicio sería tener una visión más general de los salarios dignos ponderados promedio en cada empresa considerada en este artículo.

En todo caso, lo que en esta contribución se rescata es la necesidad de mejorar las condiciones laborales en un contexto de profunda reorganización derivada del cambio en la gobernanza laboral en el marco del T-MEC y las reformas internas, así como de una larga trayectoria de la industria automotriz en México.

Ahora bien, ¿podrá esta nueva gobernanza transformar la trayectoria de precariedad salarial en la industria automotriz? Aunque se esperaría que los cambios institucionales, cristalizados en el T-MEC y la LFT, obliguen a los sindicatos a conseguir el respaldo de sus bases y que en el futuro las negociaciones de los contratos colectivos contemplen incrementos salariales acordes con la productividad del sector; lo cierto es que aún queda abierta la pregunta sobre si los nuevos arreglos institucionales en el mundo del trabajo permitirán recuperar el poder de negociación de los sindicatos y transformar la trayectoria de precariedad salarial en la industria automotriz. Lo único que se puede afirmar es que, ante la necesidad del respaldo de los trabajadores en los procesos de legitimación, aprobación y revisión de los contratos colectivos, la herramienta metodológica propuesta por Anker y Anker (2017) puede ser útil para calcular las brechas salariales a considerar en las negociaciones colectivas de la era post T-MEC.

Por otra parte, dada la imposibilidad de alcanzar la propuesta de Garavito (2013) vinculada con la sustitución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos por un órgano desconcentrado y autónomo (Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades)¹² y la importancia que la negociación colectiva tiene para lograr un mayor equilibrio entre trabajo y capital, se propone que en las negociaciones de contratos colectivos post T-MEC se utilice una metodología la vinculada con Anker y Anker (2017). Ello en la medida que esta metodología permite establecer umbrales de medición particulares que corresponden a las especificidades regionales de cada lugar donde se localizan las plantas ensambladoras; planteamiento alternativo al salario móvil y salario remunerador propuesto por Garavito (2013).

Dada la necesaria transición que tendrá la curva de aprendizaje para aplicar la normativa del T-MEC y las reformas laborales internas, puede concluirse que la industria automotriz es sin duda un escenario privilegiado para poner a prueba las oportunidades y retos para la transformación de las estructuras, liderazgos y estilos de representación de los intereses de los trabajadores.

Por último, cabe señalar que hay un contexto más amplio en el cual se inserta la discusión sobre el mejoramiento en las condiciones laborales antes señalado. Los impactos económicos derivados de la pandemia de la Covid-19 que han agravado la compleja situación de dicha industria. Algunos de los cuales se vinculan al hecho de que, por ejemplo, el empleo en la industria automotriz terminal, y en particular en la fabricación de partes, se estancó. Asimismo, se rompieron cadenas de suministro por la escasez global de semiconductores y se suspendieron

¹² El origen de esta propuesta se encuentra en el Proyecto de reforma constitucional y de la LFT del PRD, de 1997.

La revista **Norteamérica** publica versiones *Ahead-of-Print* (AOP) de los artículos dictaminados mediante una rigurosa evaluación de tipo doble ciego y que han sido aceptados por el Comité Editorial con el fin de ofrecer un acceso más amplio y expedito a ellos. / **Norteamérica** publishes Ahead-of-Print (AOP) versions of all manuscripts that have undergone a rigorous double-blind peer-review and been approved for publication by the Editorial Board in order to provide broader and earlier access to them.

actividades en forma temporal en la mayoría de las armadoras. El trabajo a distancia en forma virtual se aceleró y se elevaron los costos de operación por las medidas de protección implementadas. Todo ello ha llevado a la escasez de autos nuevos, al encarecimiento de vehículos usados, y a la disminución del consumo de autos en México. Estos factores críticos delimitan el contexto bajo el cual se seguirán dando los procesos de democratización sindical y de negociación de las condiciones de trabajo en la industria automotriz.

Aunado a lo anterior, es evidente que estamos ante la presencia de un tsunami tecnológico que llegará con la entrada masiva de vehículos eléctricos, la continua y acelerada digitalización de los procesos y productos, el cambio en la movilidad y la carrera hacia la fabricación de autos autónomos hiper conectados. Así pues, cuestiones como las implicaciones de la nueva gobernanza laboral (nacional e internacional), la salud pública y el cambio tecnológico, serán sin duda temas que influirán en la agenda de negociaciones de los contratos colectivos en la era post T-MEC.

Bibliografía

Anker, Richard y Martha Anker Tridonex

2017 *Living Wages Around the World. Manual for Measurement*, Edward Elgar Publishing, Massachusetts.

Bensusán, Graciela

2020 “La transformación del modelo de regulación laboral mexicano y sus vínculos con la integración económica en América del Norte”, en ILO Working Paper 15. Disponible en:

https://www.ilo.org/global/research/publications/working-papers/WCMS_761840/lang-es/index.htm, consultado el 23 de noviembre de 2020.

Bensusán, Graciela y Middlebrook, Kevin

2020 “Cambio político desde afuera hacia adentro. Influencia comercial estadounidense y reforma de los derechos laborales en México”, *Foro Internacional* vol. 60, núm. 3, pp. 985-1039.

Bensusán, Graciela y Alex Covarrubias

2016 “Relaciones laborales y salariales en la IAM: ¿vendrá el cambio de fuera?” En *La Industria Automotriz en México: Relaciones de empleo, culturas organizacionales y factores psicosociales*, Alex Covarrubias, Sergio Sandoval, Graciela Bensusán y Arnulfo Arteaga, eds., Colson-CIAD y AM Editores, Hermosillo Sonora, pp. 197-223.

Bensusán y Florez,

2021. “La Calidad de Los Empleos En El Sector de Exportación: Del TLCAN Al T-MEC.” En *Trabajo y desigualdades*, editado por Carlos Alba y Mauricio Rodríguez. México: El Colegio de México (En prensa).

Carrillo, Jorge

1995 "Flexible Production in the Auto Sector: Industrial Reorganization at Ford-México" *World Development*, Vol.23, no.1, Pergamon, Oxford, pp.87-101

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCyRL)

2021, abril, “Protocolo para el procedimiento de legitimación de los contratos colectivos existentes”, Disponible en https://www.centrolaboral.gob.mx/documentos/protocolo_legitimacion_contratoscolectivos.pdf, consultado el 1ro de mayo de 2021.

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL)

2019, abril “Medición de la pobreza” Disponible en <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx>, consultado el 1ro de mayo de 2019.

Covarrubias, Alex y José Alfonso Bouzas Ortiz

2017 “Employment and trade union policies in the auto industry in Mexico”, in *The Automotive Sector in Emerging Economies: Industrial Policies, Market Dynamics and Trade Unions*, Rudolf Traub-Merz, eds., Friedrich Ebert Stiftung., Bonn Alemania, pp. 163-186.

Covarrubias, Alex

2019 “Mexican competitive advantage in NAFTA: A case of social dumping? A view from the Automotive Industry” *Revista Norteamérica*, Vol. 14, No. 1. DOI: <https://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2019.1.340>

Covarrubias, Alex

2020. “El T-MEC. Escenarios Probables Para El Trabajo y La Industria Automotriz Regional”. Análisis - Trabajo y Justicia Social. México, Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). México.

García-Jiménez, Humberto

2021 “Determinación de un salario digno: Aproximación metodológica y cálculo” En *Salarios en tiempos de libre comercio: ¿Ofrece la industria automotriz salarios dignos en México?* García, Humberto, Jorge Carrillo y Graciela, Bensusán, coords. El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana.

García-Jiménez, Humberto, Jorge Carrillo y Graciela, Bensusán, coords.

2021 *Salarios en tiempos de libre comercio: ¿Ofrece la industria automotriz salarios dignos en México?* El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana.

Garavito Elías Ros Albina

2013 “Recuperar el salario real: un objetivo impostergable ¿Cómo lograrlo? Fundación Friedrich Ebert Stiftung México. Análisis No. 9/2013. Recuperado de http://portal.strm.net/documentos/Salario_Mi%CC%88nimo_RosaAlbina.pdf

Gobierno de México

2020 “Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)” Disponible en http://www.sice.oas.org/Trade/USMCA/USMCA_ToC_PDF_s.asp, consultado el 2 de julio de 2020.

González Velasco, Alda.

2021. *La Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019 y los sindicatos de la industria automotriz en México. Puntos de partida y procesos de adaptación* (Tesis de maestría). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - Sede México.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)

2021 “Calculadora de inflación” Disponible en <https://www.inegi.org.mx/app/indicesdeprecios/calculadorainflacion.aspx>, consultada el 20 de julio de 2021.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi)

2020 Censo de Población y Vivienda 2020 Tabulados básicos [Archivo Digital]. Aguascalientes: Autor.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi)

2018 Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) (2018) Tabulados básicos. [Archivo Digital]. Aguascalientes: Autor.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi)

2019 Encuestas Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) (2019) Tabulados básicos. [Archivo Digital]. Aguascalientes: Autor.

Isidore, Chris.

2017. “El Secretario de Comercio de EE.UU. Quiere Un Salario Mínimo Más Alto Para Los Mexicanos”. *CNN*, 3 de marzo de 2017. Acceso el 14 de noviembre de 2021. <https://cnnespanol.cnn.com/2017/03/03/el-secretario-de-comercio-de-ee-uu-quiere-un-salario-minimo-mas-alto-para-los-mexicanos/>

Moreno-Brid, Juan Carlos, et al.

2021 *Trade agreement and decent work in Mexico: the case of the automotive and textile industries*, ILO Working Paper 36, Available in https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_808957/lang--en/index.htm, Accessed June 29, 2021.

Palma, Gabriel,

2011 *Homogeneous middles vs. Heterogeneous tails, and the end of the “Inverted-U”: the share of the rich is what it’s all about*. Reino Unido: Cambridge Working Paper in Economics.

Perez, Roberto

2021, 19 de Agosto, “General Motors México respeta el resultado de la legitimación del Contrato Colectivo en GM Silao publicado por la STPS” en *La Jornada*, disponible en: <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/08/19/autos/general-motors-mexico-respeta-el-resultado-de-la-legitimacion-del-contrato-colectivo-en-gm-silao-publicado-por-la-stps/>, consultado el 20 de Agosto de 2021.

Sánchez, Karen Estefanía

2021 *Calidad del empleo en la cadena de valor automotriz en México: un análisis regional*, Doctorado en Ciencias Sociales, El Colegio de la Frontera Norte (avances de tesis), Tijuana.

Secretaría de Gobernación (SEGOB)

2021 abril, “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; del Código Fiscal de la Federación; de la Ley del Impuesto sobre la Renta; de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Subcontratación Laboral”, Diario Oficial de la Federación. Disponible en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021, consultado el 24 de abril de 2021.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

2021, enero, “El TMEC y su mecanismo laboral de respuesta rápido, una guía de acción para México”, disponible en <https://www.gob.mx/stps/documentos/el-tmec-y-su-mecanismo-laboral-de-respuesta-rapido-una-guia-de-accion-para-mexico?idiom=es>, consultado el 23 de enero de 2021.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

1992, “Ley Federal del Trabajo (LFT)” Disponible en https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=42632, consultada el 20 de julio de 2020.