

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

## Wage Precariousness in Mexico's Auto Industry. Pending Gaps in the USMCA's New Labor Governance

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 auto company established in Mexico can be accused of social dumping if it does not respect USMCA rules and domestic norms for union freedom and negotiation, which demand unions be representative and workers support collective bargaining, it is to be expected that future negotiations will establish explicit criteria aimed at recouping wages.

\* El Colegio de la Frontera Norte (El Colef), <hgarcia@colef.mx>

\*\* El Colegio de la Frontera Norte (El Colef), <carrillo@colef.mx>

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

In this context, it is important to consider how high wages should go to eliminate precariousness in the auto industry. Given the wage heterogeneity among the different companies derived from both regional traits and different levels of technology and product segments, this article asks how generalized or specific fixing wages should be in future union negotiations. To answer the question, the authors compare living wages calculated for companies in different regions with different countries of origin, years of operation, market segments, and production volumes. Based on this exercise, they identify the wage gaps that can serve as references in negotiations under the new USMCA labor norms. The article makes an ad hoc adaptation of Anker and Anker's 2017 living wage methodology for 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.

**Key words:** auto industry, living wage, wage precariousness, USMCA, Mexico.

## 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 siga gozando de las excepciones arancelarias. El contenido regional establecido es del 75 por ciento (Capítulo 4, T-MEC). Asimismo, se establece que entre el 40 por ciento y el 45 por ciento del valor de los vehículos debe ser producido en plantas donde los trabajadores ganen al menos en promedio 16 dólares la hora y se cumpla 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 31B), 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 Estados Unidos, 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 aún 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 que los salarios cayeron o se estancaron según el caso,<sup>1</sup> ¿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 generalizada o específica 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.

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

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 *et al.*, coords. (2021).<sup>2</sup> En este trabajo se realiza un reajuste de los costos de vida y los salarios pagados. La actualización se efectúa con base en la inflación acumulada, los contratos colectivos existentes a diciembre del 2019 y, al igual que en 2017, para personas de reciente ingreso a la planta ensambladora que son operadores de línea en sus respectivos escalafones.<sup>3</sup> 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 apartados: en el primero 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 el tercer apartado 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.

## LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ: TENDENCIAS Y DETERMINANTES INSTITUCIONALES

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

<sup>2</sup> Los cálculos realizados en este artículo y en García-Jiménez *et al.*, coords. (2021) son una adaptación de la metodología de 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 de la manera en cómo se calcularon los costos del salario digno en las empresas de ensamble final de esta investigación.

<sup>3</sup> La información de los salarios pagados citados en este trabajo 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.

Comercio de Estados Unidos 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 “ésa no era la intención original del TLCAN” (Isidore, 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 institucionales y políticos, que permitió desvincular, desde mediados de los 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: 9) ha puesto de manifiesto el éxito de este sector. Después de la crisis de 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 mundial.<sup>4</sup> A partir de entonces, la IAM tuvo un aumento de la producción del 400 por ciento, generando el 23 por ciento de la producción regional en 2018, cuando era del 6 por ciento en 1990. A la vez, el déficit comercial de Estados Unidos con México aumentó veinte veces y el de Canadá cinco veces (Covarrubias, 2020: 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: 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 Estados Unidos que en México, a casi ocho veces en el mismo periodo (Bensusán y Florez, 2022). 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 Estados Unidos fueron 48 (Covarrubias, 2020: 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

<sup>4</sup> Del total de las exportaciones (82.5 por ciento de su producción), el 68 por ciento se destinaba a Estados Unidos y el 8 por ciento a Canadá (Proméxico, 2018).

con datos del censo económico, el incremento del empleo ocurrió principalmente en el sector de autopartes, que es donde se pagan salarios más bajos, ocupando la IAM un 1 200 000 empleos en 2018 (casi el 20 por ciento de la industria de la manufactura). El sector de autopartes representó el 88.4 por ciento de los empleos y generaba el 45.9 por ciento de la producción bruta, lo que contrastaba con el sector de automóviles y camiones, con sólo el 8.9 por ciento del personal, pero con el 52.8 por ciento 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, 2022).

A su vez, la remuneración de los asalariados de la IAM dentro de la estructura de valor agregado cayó de 22.4 por ciento al 14.3 por ciento (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 de 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 Confederación de Trabajadores de México (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 —sólo 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 Estados Unidos y Canadá.

## 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 *et al.*, coords. (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 ocho 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 de Anker y Anker, 2017).

Como ya se mencionó, el ejercicio que presentamos en este trabajo es una actualización de los costos de vida y los salarios dignos publicados en García-Jiménez *et al.*, coords. (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 reciente ingreso a la planta ensambladora (hasta un año de antigüedad).

Para la estimación del costo de vida, se realizaron los 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);<sup>5</sup> c) estimación de los gastos que no son alimento ni vivienda (salud, educación y transporte) con base en la Encuesta 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 García-Jiménez *et al.*, coords., 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), se tomaron 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 imprevistos que, sumados, conformaron los costos de una “vida decente”.

En el recuadro 1 se encuentra el procedimiento detallado. Con base en éste, se obtuvo el *salario digno neto* (SDN), 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, ISR), 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, sólo se tomó el costo de los alimentos).<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Se utiliza el segundo trimestre de la ENOE por considerar que éste tiene el mejor registro del empleo, pues tiene menor afectación por las vacaciones de verano e invierno. Se considera el año 2019 para observar las diferencias sin la distorsión causada por la COVID-19 durante el 2020 y el 2021.

<sup>6</sup> Debido a la imposibilidad de verificar las prestaciones de las plantas con trabajo de campo por la pandemia, en este trabajo sólo se considera como prestación laboral lo relacionado con la comida del trabajador ofrecida dentro de la planta. De acuerdo con la metodología de 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).



### Recuadro 1

#### PROCEDIMIENTO PARA LA ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE UNA VIDA DECENTE QUE SON LA BASE PARA EL CÁLCULO DEL SALARIO DIGNO

##### 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 *et al.*, coords., 2021). En su construcción se utilizaron como referencia la normatividad de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y de la Secretaría de Salubridad 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 texto, los precios de dicha canasta básica se ajustaron con la inflación acumulada entre julio del 2017 y diciembre del 2019 (13.7 por ciento). 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.\*

##### 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 *et al.*, coords. (2021).

##### 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 de 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 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 de 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 de Anker y Anker (2017), así como 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 imprevistos

A la suma de los costos anteriores, se agregó un 5 por ciento para los imprevistos, porcentaje sugerido en la metodología de Anker y Anker (2017).

### Recuadro 1

#### PROCEDIMIENTO PARA LA ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE UNA VIDA DECENTE QUE SON LA BASE PARA EL CÁLCULO DEL SALARIO DIGNO (continuación)

##### 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.\*\*

\* 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 sólo 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).

\*\* Según la metodología de 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]).

Fuente: Elaboración propia.

El SDB obtenido a través de este procedimiento representa lo que el trabajador debería ganar para solventar las necesidades familiares de alimentos, vivienda, educación, cuidado de salud, transporte y la provisión de hechos inesperados.

Cabe señalar que este valor y su diferencia con el salario que reciben los operadores 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 sólo el salario pagado a las personas trabajadoras en el escalafón más bajo dentro las ensambladoras finales consideradas en esta investigación.

Los resultados presentados en el siguiente apartado son una actualización de los salarios dignos calculados en julio (2017) para diciembre del 2019 en las siguientes plantas: 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, 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 bruto (SDB) 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.

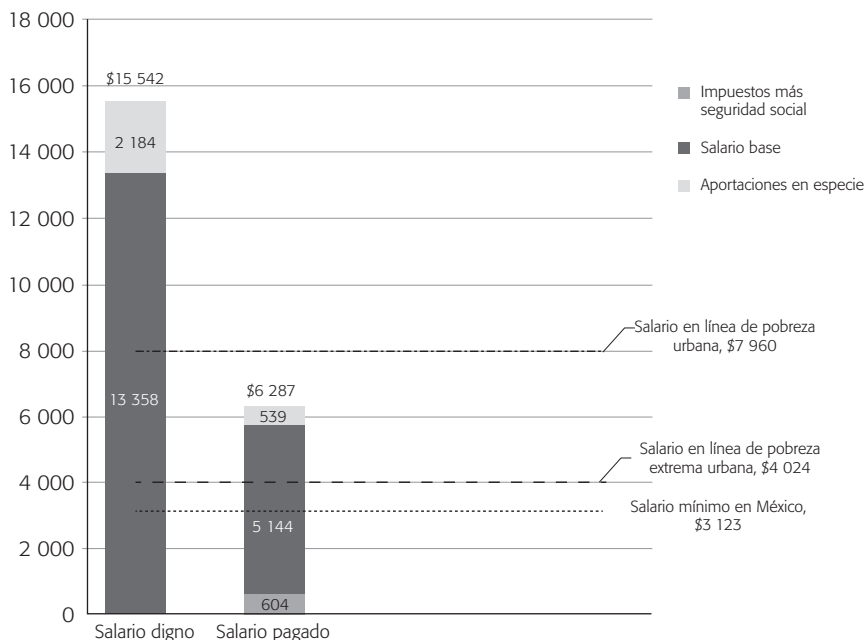
## RESULTADOS

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 respecto de la investigación de García-Jiménez *et al.*, coords. (2021). Producto del incremento de dicha brecha salarial, los resultados se clasifican en dos grupos: de alta y baja precarización salarial. En el primer grupo (de alta precarización salarial), se encuentran las empresas con menor antigüedad de operación y localizadas en los denominados *green fields* como plataformas de exportación. Mientras que en el segundo grupo (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 del salario pagado. Entre 2017 y 2019, la brecha se incrementó del 75 a casi el 150 por ciento, incluyendo las prestaciones recibidas por la planta. En comparación con 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 por ciento, respectivamente. A su vez, el salario pagado se

elevó por encima de un salario en línea de pobreza extrema urbana, de un 17 al 56 por ciento, respectivamente (gráfica 1).

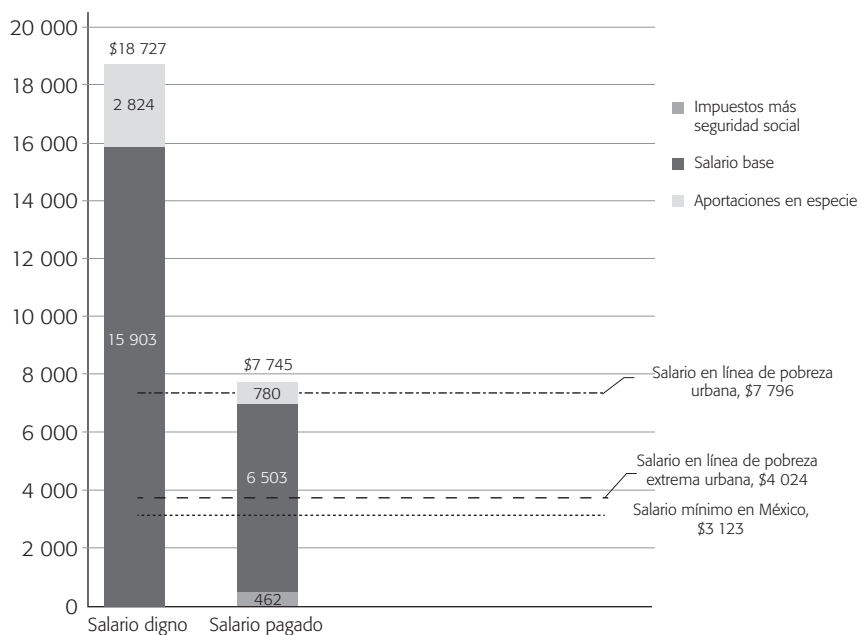
**Gráfica 1**  
SALARIO PAGADO VS. SALARIO DIGNO.  
GM ZONA METROPOLITANA DE SAN LUIS POTOSÍ, 2019  
(SALARIOS MENSUALES EN PESOS)



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 de lo que se paga, se incrementó de un 57 por ciento en 2017 a un 142 por ciento (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 por ciento; mientras que en 2019 fue de sólo 6 por ciento; lo cual muestra que lo pagado en esta planta apenas se encuentra al nivel de un salario en la línea de pobreza urbana (gráfica 2).

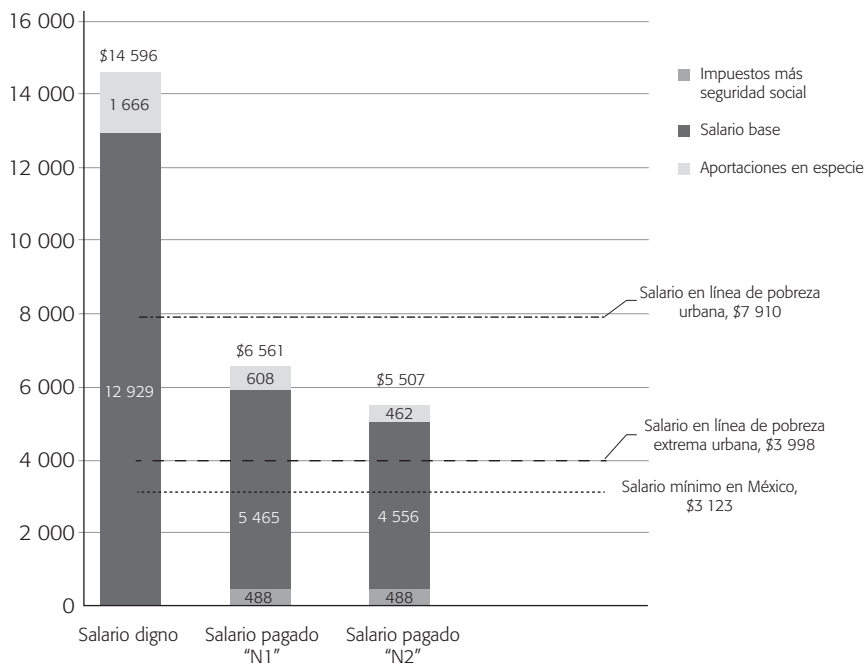
**Gráfica 2**  
**SALARIO PAGADO VS. SALARIO DIGNO.**  
**FORD ZONA METROPOLITANA DE HERMOSILLO, 2019**  
**(SALARIOS MENSUALES EN PESOS)**



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 de lo que se paga en la planta más antigua (Nissan I, N1) era de 35.8 por ciento menos en 2017. En 2019, esta brecha se incrementó a un 122 por ciento. En la planta de reciente creación (Nissan II, N2) dicha diferencia se incrementó en dos años, del 58.4 por ciento en 2017 a 165 por ciento 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 por ciento, respectivamente). Lo mismo ocurre en la planta Nissan I, pero sólo en 17 y 21 por ciento entre 2017 y 2019, respectivamente. El salario en Nissan I está por encima de la línea de pobreza extrema urbana en 68 por ciento, aunque en 2019 disminuyó a sólo 64 por ciento. Para Nissan II prácticamente no ha habido cambios, de 30 por ciento contra 38 por ciento por encima de la línea de pobreza extrema urbana (gráfica 3).

**Gráfica 3**  
SALARIO PAGADO VS. SALARIO DIGNO.  
PLANTAS NISSAN ZONA METROPOLITANA DE AGUASCALIENTES, 2019  
(SALARIOS MENSUALES EN PESOS)

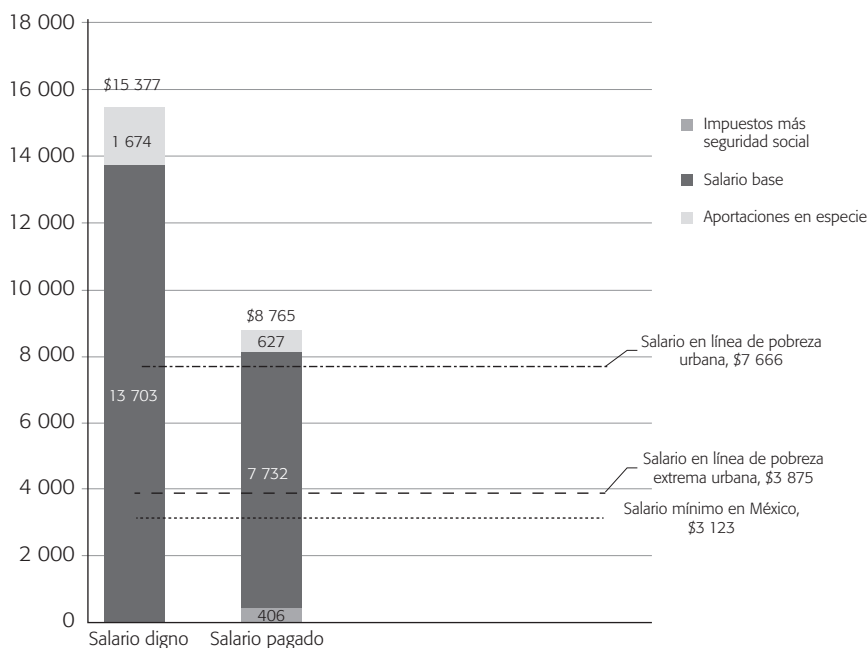


Fuente: Elaboración propia.

Los casos de Chrysler-Fiat en Toluca y Volkswagen en Puebla conforman el grupo de “baja precarización”, aunque en ambas 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 sólo 0.33 por ciento; dos años después, se incrementó en un 75 por ciento, aunque la diferencia del salario pagado respecto de la línea de pobreza urbana incrementó su diferencia del 6 al 14 por ciento en 2019 (gráfica 4).

En 2017, el salario pagado en Volkswagen Puebla era mayor que el salario digno bruto en un 9.2 por ciento. Cuando se incluía comida, prima vacacional y aguinaldo, el salario pagado era 19.2 por ciento mayor que el salario digno bruto. Ese año, el salario pagado fue 37 por ciento mayor que la línea de pobreza urbana y estaba 146 por ciento por arriba de la línea de pobreza urbana extrema.

**Gráfica 4**  
SALARIO PAGADO VS. SALARIO DIGNO.  
CHRYSLER-FIAT ZONA METROPOLITANA DE TOLUCA, 2019  
(SALARIOS MENSUALES EN PESOS)

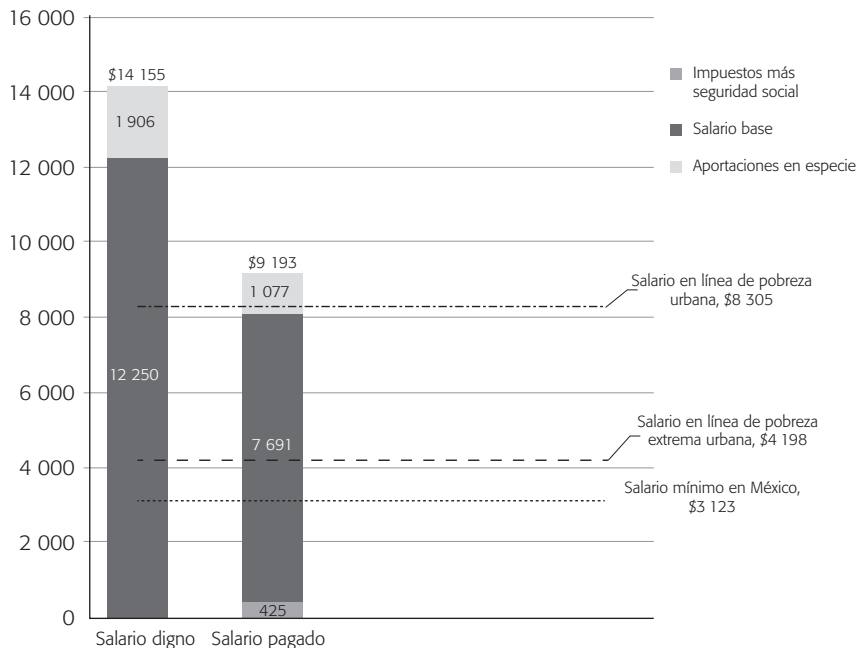


Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, en 2019, el diferencial entre salario digno y el pagado saltó al 54 por ciento y se colocó a sólo 11 por ciento por encima del salario en línea de pobreza urbana, aunque sigue manteniendo un diferencial importante respecto del salario mínimo general en México (gráfica 5).

En síntesis, ante la pregunta general que orienta este trabajo 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 la región, la empresa y la antigüedad (cuadro 1).

**Gráfica 5**  
SALARIO PAGADO VS. SALARIO DIGNO.  
VW ZONA METROPOLITANA DE PUEBLA, 2019  
(SALARIOS MENSUALES EN PESOS)



Fuente: Elaboración propia.

Márgenes de incremento salarial	Alta precarización <i>Green fields</i>				Baja Precarización <i>Brown fields</i>	
	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.



En primer lugar, los incrementos salariales no pueden ser generalizados, sino que han de 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 *green fields* deberán negociar los mayores incrementos salariales: General Motors, SLP (150 por ciento), Ford Hermosillo (142 por ciento), Nissan 1 y Nissan 2 en Aguascalientes (122 y 165 por ciento, 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 por ciento) y Volkswagen en Puebla (50 por ciento). En el ejercicio presentado en esta investigación, los incrementos salariales diferenciados según región, empresa y antigüedad representan sólo 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 dentro de cada empresa considerada en esta muestra; en particular, sería interesante analizar a los trabajadores en la categoría salarial más alta para saber si pagan un salario digno a los trabajadores más calificados, de acuerdo con su estructura organizacional.

## 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 se interpreta 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, dan 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 aún 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 apogeo económico del sector.

En este trabajo se actualizaron los costos de vida y los salarios pagados a operadores de línea en el escalafón de reciente 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 son generalizados, sino diferenciados según región, empresa y antigüedad. Atendiendo a lo regional, los salarios corresponderían a los costos de vida de cada zona metropolitana donde se ubican las empresas ensambladoras. Según la empresa y la antigüedad, su incremento sería mayor en regiones *greenfields* (San Luis Potosí, 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 dicho ejercicio sólo consideró a las personas trabajadoras de reciente 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 escrito.

En todo caso, lo que aquí 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 afirmaría 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) sería útil para calcular las brechas salariales a considerar en las negociaciones colectivas de la era posterior al 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)<sup>7</sup> 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 vinculada con el modelo de 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, se concluiría 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 que se inserta la discusión sobre el mejoramiento en las condiciones laborales antes señalado. Los impactos económicos derivados de la pandemia por 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 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

<sup>7</sup> El origen de esta propuesta se encuentra en el Proyecto de reforma constitucional y de la LFT del PRD, de 1997.

acelerada digitalización de los procesos y productos, el cambio en la movilidad y la carrera hacia la fabricación de autos autónomos hiperconectados. 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 posterior al T-MEC.

## FUENTES

ANKER, RICHARD y MARTHA ANKER TRIDONEX

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

BENSUSÁN, GRACIELA

2020 “La transformación del modelo de regulación laboral mexicano y sus vínculos con la integración económica en América del Norte”, ILO Working Paper 15, en <[https://www.ilo.org/global/research/publications/working-papers/WCMS\\_761840/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/publications/working-papers/WCMS_761840/lang-es/index.htm)>, consultada el 23 de noviembre de 2020.

BENSUSÁN, GRACIELA y KEVIN MIDDLEBROOK

2020 “Cambio político desde afuera hacia adentro. Influencia comercial estadounidense y reforma de los derechos laborales en México”, *Foro Internacional*, vol. 60, no. 3, pp. 985-1039.

BENSUSÁN, GRACIELA y ALEX COVARRUBIAS

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

BENSUSÁN, GRACIELA y NELSON FLOREZ

2022 “La calidad de los empleos en el sector de exportación: del TLCAN al T-MEC”, en Carlos Alba Vega y Mauricio Rodríguez, eds., *Desigualdades laborales y urbanas en México*, México, El Colegio de México (Miradas múltiples para pensar a México y al mundo, 2).

CARRILLO, JORGE

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

CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL (CFCYRL)

- 2021 "Protocolo para el procedimiento de legitimación de los contratos colectivos existentes" (abril), en <[https://www.centrolaboral.gob.mx/documentos/protocolo\\_legitimacion\\_contratoscolectivos.pdf](https://www.centrolaboral.gob.mx/documentos/protocolo_legitimacion_contratoscolectivos.pdf)>, consultada el 1° de mayo.

CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL (CONEVAL)

- 2019 "Medición de la pobreza" (abril), en <<https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx>>, consultada el 1° de mayo.

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).
- 2019 "Mexican Competitive Advantage in NAFTA: A Case of Social Dumping? A View from the Automotive Industry", *Norteamérica. Revista Académica*, vol. 14, no. 1. DOI: <<https://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2019.1>>.

COVARRUBIAS, ALEX y JOSÉ ALFONSO BOUZAS ORTIZ

- 2017 "Employment and Trade Union Policies in the Auto Industry in Mexico", en Rudolf Traub-Merz, ed., *The Automotive Sector in Emerging Economies: Industrial Policies, Market Dynamics and Trade Unions*, Bonn, Friedrich Ebert Stiftung, pp. 163-186.

GARCÍA-JIMÉNEZ, HUMBERTO

- 2021 "Determinación de un salario digno: aproximación metodológica y cálculo", en Humberto García-Jiménez, Jorge Carrillo y Graciela Bensusán, coords., *Salarios en tiempos de libre comercio: ¿ofrece la industria automotriz salarios dignos en México?* Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte.

GARCÍA-JIMÉNEZ, HUMBERTO, JORGE CARRILLO y GRACIELA BENSUSÁN, coords.

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

GARAVITO ELÍAS, ROSA ALBINA

- 2013 “Recuperar el salario real: un objetivo impostergable. ¿Cómo lograrlo?”, México, Fundación Friedrich Ebert Stiftung (FES), análisis no. 9/2013, en <[http://portal.strm.net/documentos/Salario\\_Mi%CC%88nimo\\_RosaAlbina.pdf](http://portal.strm.net/documentos/Salario_Mi%CC%88nimo_RosaAlbina.pdf)>.

GOBIERNO DE MÉXICO

- 2020 “Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)”, en <[http://www.sice.oas.org/Trade/USMCA/USMCA\\_ToC\\_PDF\\_s.asp](http://www.sice.oas.org/Trade/USMCA/USMCA_ToC_PDF_s.asp)>, consultada 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”, México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso) México, tesis de maestría.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI)

- 2021 “Calculadora de inflación”, en <<https://www.inegi.org.mx/app/indicesdeprecios/calculadorainflacion.aspx>>, consultada el 20 de julio de 2021.
- 2020 “Censo de población y vivienda 2020. Tabulados básicos”, Aguascalientes, INEGI, en <<https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/#Tabulados>>.
- 2019 “Encuesta nacional de ocupación y empleo (ENOE) (2019) Tabulados básicos”, Aguascalientes, INEGI, en <<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Tabulados>>.
- 2018 “Encuesta nacional de ingresos y gastos de los hogares (ENIGH) (2018) Tabulados básicos”, Aguascalientes, INEGI, en <<https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2018/#Tabulados>>.

ISIDORE, CHRIS

- 2017 “El secretario de Comercio de Estados Unidos quiere un salario mínimo más alto para los mexicanos”, CNN, 3 de marzo, en <<https://cnnespanol.cnn.com/2017/03/03/el-secretario-de-comercio-de-ee-uu-quiere-un-salario-minimo-mas-alto-para-los-mexicanos/>>, consultada el 14 de noviembre de 2021.

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, en <[https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS\\_808957/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_808957/lang--en/index.htm)>, consultada el 29 de junio de 2021.

PALMA, GABRIEL

- 2011 "Homogeneous Middles *vs.* Heterogeneous Tails, and the End of the 'Inverted-U': The Share of the Rich Is that It's All About", Cambridge, Cambridge Working Paper in Economics.

PÉREZ, ROBERTO

- 2021 "General Motors México respeta el resultado de la legitimación del Contrato Colectivo en GM Silao publicado por la STPS", *La Jornada*, 19 de agosto, 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/>>, consultada el 20 de agosto de 2021.

PROMÉXICO

- 2018 Tratados de comercio, en <[http://www.promexico.mx/es/mx/"www.promexico.mx/es/mx/tratados-comerciales](http://www.promexico.mx/es/mx/)>, consultada el 14 de junio 14 de 2018.

SÁNCHEZ GONZÁLEZ, KAREN ESTEFANÍA

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

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN (SEGOB)

- 2021 "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 (DOF)* (abril), en <[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021)>, consultada el 24 de abril de 2021.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS)

- 2021 “El T-MEC y su mecanismo laboral de respuesta rápida, una guía de acción para México” (enero), en <<https://www.gob.mx/stps/documentos/el-tmec-y-su-mecanismo-laboral-de-respuesta-rapido-una-guia-de-accion-para-mexico?idiom=es>>, consultada el 23 de enero de 2021.
- 1992 “Ley Federal del Trabajo (LFT)”, en <[https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=es&p\\_isn=42632](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=42632)>, consultada el 20 de julio de 2020.