

Factores determinantes del nivel salarial en la industria automotriz terminal en México

Determining Factors for Wage Levels in Mexico's Terminal Automobile Industry

KAREN ESTEFANÍA SÁNCHEZ GONZÁLEZ*

RESUMEN

Se analizan los factores etapa de establecimiento, región de destino, país de origen y sindicato como determinantes del salario integrado anual de trabajadores sindicalizados, utilizando contratos colectivos de trabajo del año 2019 de veinte empresas armadoras automotrices. Empleamos análisis Kruskal Wallis y pruebas Dunn-Bonferroni para determinar si existieron diferencias salariales, y encontramos que a partir de la tercera etapa de establecimiento decrecieron los salarios; las regiones centro y norte mostraron salarios altos; occidente y centro-norte, bajos; en país de origen las empresas europeas obtuvieron salarios altos, y las de origen asiático, salarios bajos; en sindicatos afiliados a la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (Fesebs), mayores salarios; y a la Federación Nacional de Sindicatos Independientes (FNSI), salarios bajos.

Palabras clave: salarios, industria automotriz, México, sindicatos.

ABSTRACT

This article analyzes the establishment stage, the destination region, country of origin, and the specific union as factors that determine the comprehensive annual yearly wage of unionized workers. To do that, the authors look at the 2019 collective bargaining agreements for twenty auto assembly companies, using a Kruskal Wallis analysis and Dunn-Bonferroni tests to determine if wage differences existed. They found that, starting with the third stage of establishment, wages decreased; the central and northern regions had higher wages, while those in the western and central-northern regions were lower. Regarding country of origin, European firms offered high wages, and Asian-owned firms, lower ones. Workers who were members of the Federation of Unions of Goods and Services Companies (Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios, or FESEBS) earned higher wages, and the wages of those in the National Federation of Independent Unions (Federación Nacional de Sindicatos Independientes, or FNSI) were lower.

Key words: wages, auto industry, Mexico, unions.

* El Colegio de la Frontera Norte (El Colef); <karenschlz9@gmail.com>.

INTRODUCCIÓN

La industria automotriz mexicana es considerada un impulsor económico: a nivel mundial, México ocupa el séptimo puesto como productor de vehículos ligeros y de motores, es el tercer mayor exportador de vehículos y el cuarto exportador de autopartes (Deloitte, 2020). Esta industria aporta al producto interno bruto (PIB) nacional el 3 por ciento y al PIB manufacturero el 16 por ciento; es la principal generadora de divisas, con una participación del 20 por ciento en la inversión extranjera directa (IED) total (Deloitte, 2020). En empleo participan 1 900 000 trabajadores (900 000 directos y 1 000 000 indirectos) a lo largo de la cadena de suministro (AMIA, 2018). En cuestión sindical se trata de una industria altamente sindicalizada en México (González Velasco, 2021). Todos estos indicadores demuestran un gran impacto económico del sector automotriz en México; no obstante, el desempeño salarial va por otro camino. Desde este planteamiento, este artículo busca estudiar los factores que se encuentran asociados al decrecimiento del nivel salarial en un sector que se vincula de forma tan estrecha tanto a la economía mundial, y particularmente a la economía estadounidense, como al empleo en México.

El deterioro de los salarios en la industria automotriz mexicana es un tema que ya ha sido ampliamente abordado. La literatura académica ha evidenciado, mediante diversos estudios de caso en empresas automotrices terminales de México, los bajos salarios que existen; estos estudios han utilizado diferentes fuentes de datos como encuestas (Hernández, 2016; 2018), entrevistas con trabajadores (Morales y López, 2018; Salinas *et al.*, 2018; Sánchez González, 2018; García-Jiménez *et al.*, 2021) y contratos colectivos de trabajo (Covarrubias, 2014; 2019; Covarrubias y Bouzas, 2016; Arciniega, 2018; Maza *et al.*, 2018; Reyes *et al.*, 2018). Pero a pesar de que hay una amplia variedad de estudios existe poca atención al análisis de las prestaciones, las cuales representan una parte considerable del salario. La literatura da pormenores de las condiciones salariales y sus prestaciones, pero no se establecen asociaciones macro entre qué factores son los que determinan el salario; sólo se limitan a describir el caso en algunas empresas y regiones. Estudios como el de Covarrubias (2019), por ejemplo, concluyen que no existe en la industria automotriz ningún patrón salarial a nivel regional, firma o antigüedad. Basándonos en otro estudio previo (García *et al.*, 2021), se encontró que la región sí estaba asociada con el salario; asimismo, el reciente depósito de los contratos colectivos para su acceso público permite subsanar algunos datos cuantitativos que estudios anteriores no consideraban, como el salario anual integrado.

Por esa razón el presente artículo busca evaluar otros factores importantes no analizados previamente, como el periodo en que se establecieron operaciones, el país

de origen de la empresa, la región donde se ubica la planta y el sindicato al cual se encuentra adherido su contrato colectivo.

Este análisis busca realizar una aproximación a los factores que determinan el salario integrado anual de trabajadores sindicalizados, con base en los contratos colectivos de trabajo del año 2019 para veinte empresas armadoras finales del sector automotriz mexicano. Se analizan como factores determinantes del salario: *a)* la ola (fecha de establecimiento de la planta); *b)* la región de destino; *c)* el país de origen y *d)* el sindicato. Como metodología se emplearon pruebas Kruskal Wallis para determinar si existieron diferencias estadísticamente significativas entre grupos y pruebas Dunn-Bonferroni entre pares de grupos para descubrir el origen de las diferencias.

ESTADO DEL ARTE

La evidencia empírica que explica la importancia de los períodos en los cuales se establecen las operaciones de manufactura de las empresas y su vínculo con las condiciones laborales y salarios se puede exemplificar claramente con el caso de China y su sector automotriz. En ese país se encontró que hay una fuerte asociación entre los nuevos sitios de trabajo (empresas desarrolladas en la última década) y la alta intensidad en el empleo, la cual, además de haber aumentado significativamente en los últimos años, se basa en el empleo de trabajadores jóvenes (Lüthje *et al.*, 2013; Lüthje y Tian, 2015). Esto contrasta con plantas establecidas previamente (en las décadas de los años ochenta y noventa), cuando los trabajadores eran mayores y habían logrado acumular años de antigüedad (Lüthje, 2014). De hecho, los trabajadores empleados durante los años ochenta y noventa son considerados una especie de “aristocracia obrera” en China (Lüthje, 2014). Otra evidencia se encuentra en un estudio realizado en Hungría dentro de empresas del sector automotriz terminal, el cual encuentra que la planta de Audi en Győr, establecida en 1993, paga salarios altos, mientras que la planta de Mercedes-Benz en Kecskemét, que inicia operaciones en 2012, paga salarios bajos (Arendas, 2016).

Ahora bien, varios autores como Coughlin *et al.* (1991) o Friedman y Fung (1996) vinculan las regiones y los salarios por medio de los costos de producción, fundamentalmente costos salariales. Al respecto, autores como Sengenberger y Pyke (1992) destacan el “camino bajo” como una forma de competir globalmente a través de bajos costos laborales, y otros autores como Jürgens y Krzywdzinski (2009b) resaltan la importancia de los entornos de mercado laboral desregulados. Esto ha suscitado que las empresas busquen opciones de ubicación en regiones de bajo costo laboral y que sean atractivas para funciones intensivas en mano de obra (Bailey y De Propriis,

2014; Guzman, 2015). Bajo esta perspectiva, el sector automotriz es el que presenta una mayor tendencia hacia la deslocalización de su producción de países con salarios altos hacia países con salarios bajos (Kinkel y Maloca, 2009).

En cuanto al origen del capital, varios estudios sugieren que el país de origen de una empresa influye en sus actitudes hacia las normas y las relaciones laborales en el extranjero (Krzywdzinski, 2014). Evidencia empírica ha encontrado que, en Alemania, los representantes de los trabajadores, a través de los sindicatos o comités de empresa, han institucionalizado los derechos de codeterminación y existen desde hace mucho tiempo tradiciones de negociación colectiva a nivel industrial (Krzywdzinski, 2014). En ese país los comités de empresa poderosos pueden hacer cumplir la transferencia de “asociación social” en las relaciones laborales conemplazamientos en el extranjero (Bluhm, 2007; Krzywdzinski, 2011). También existe evidencia de que las grandes empresas alemanas ven las relaciones laborales como parte de la cultura de su empresa, y buscan transferir dichas prácticas al extranjero (Jürgens y Krzywdzinski, 2009a; Tholen *et al.*, 2006).

En cuanto a la relación entre sindicalismo y salarios, la literatura especializada sostiene que el desplazamiento de la producción hacia países con sindicatos débiles y barreras descentralizadas socavan las estructuras de negociación centralizadas y conducen a concesiones de negociación, como ilustra la erosión de la negociación a nivel de industria en Alemania (Hassel, 2002). También se han encontrado evidencias respecto a que los bajos salarios y la baja seguridad laboral han significado un alto nivel de conflicto potencial; para limitar esos conflictos, las empresas han buscado debilitar o evadir la representación de los empleados a través de los sindicatos (Jürgens y Krzywdzinski, 2009a; 2009b). También existe evidencia de que las empresas automotrices en Hungría, a partir de la última década, han logrado debilitar el papel de los sindicatos, lo cual ha provocado que el empleo sea más flexible, barato y con mano de obra local extremadamente vulnerable (Arendas, 2016).

Habiendo señalado la importancia de los cuatro factores seleccionados y asociados con la determinación del salario (antigüedad de la empresa, el país de origen, la región de localización y la organización de los trabajadores), pasamos a la metodología y los resultados del análisis.

DATOS Y CÁLCULOS

La fuente de datos que se utiliza es el Sistema Nacional de Contratos Colectivos de México de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Este organismo y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje recopilan y publican datos de los contratos

colectivos por entidad federativa y rama de actividad. Se seleccionaron los contratos de veinte empresas del sector automotriz terminal que estuvieran firmados entre empresas, trabajadores sindicalizados y sindicatos durante el año 2019. Fue seleccionado este año ya que era el más reciente y disponible en todas las empresas.

¿Por qué estudiar los contratos colectivos de trabajo? Son una fuente de datos óptima, ya que se trata de un convenio celebrado entre empresas, sindicatos y trabajadores, que tiene como objetivo establecer las condiciones laborales en un centro de trabajo. Además, interviene la autoridad laboral mexicana, en este caso, la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo que brinda legitimidad al contrato y a la relación laboral; asimismo, contiene conocimiento novedoso y original con respecto a jornadas de trabajo, monto de salarios, días de descanso y vacaciones, entre otros datos.

La unidad de análisis en este estudio es el salario integrado anual, que fue susstraída después de un proceso de indagación en los contratos colectivos de veinte empresas del sector automotriz terminal (universo) del periodo de 2019. Se seleccionaron variables cuantitativas que ayudaran a calcular la unidad de análisis en cuestión. Se utilizaron los salarios diarios tabulados por categoría salarial y las prestaciones correspondientes que fueron diferentes para cada una de las empresas estudiadas.

Para calcular el salario integrado anual, primero se realizaron los cálculos para obtener el salario anual; se utilizó el dato de salario diario tabulado por categoría salarial en cada una de las veinte empresas. Este dato se multiplicó por el factor de 30.4, el cual es un promedio para calcular el salario mensual; posteriormente se multiplicó por doce meses del año, como a continuación se observa la fórmula:

$$\text{salario bruto anual} = \text{salario diario} * 30.4 * 12 \text{ meses del año}$$

Las prestaciones que fueron utilizadas en el cálculo, debido a su variación entre empresas y su disponibilidad para todos los contratos (empresas), fueron aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y fondo de ahorro. Los cálculos no incluyeron en ningún caso la prima de antigüedad (dato no especificado con frecuencia en los contratos); utilidades (dato no especificado con frecuencia en los contratos, cifra discrecional y cambiante año con año de las empresas); y descansos-días festivos trabajados (se consideran homogéneos, según lo estipulado en la Ley Federal de Trabajo y no presentaron variaciones). Asimismo, la empresa china JAC (Jianghai Automobile Company) en su contrato colectivo no estableció fondo de ahorro, por lo que no se consideró en su cálculo.

Posteriormente, para cada nivel salarial correspondieron montos de prestaciones específicos para cada empresa. Su cálculo fue dependiente del nivel salarial y el año de antigüedad, ya que en los contratos los datos de prestaciones se relacionan

con la antigüedad. Se realizaron cálculos para uno, cinco y diez años de antigüedad, debido a que fueron los intervalos especificados en los contratos colectivos de todas las empresas.

La ecuación utilizada para el cálculo del salario integrado anual se compone del siguiente factor:

Categoría salarial:

salario integrado anual = (salario diario * 30.4 * 12) + aguinaldo (antigüedad 1, 5 y 10) + vacaciones (antigüedad 1, 5 y 10) + prima vacacional (antigüedad 1, 5 y 10) + fondo de ahorro) (antigüedad 1, 5 y 10).

La ecuación que se empleó para el cálculo del salario integrado anual originó 567 datos, los cuales se utilizaron en los análisis histograma y Kruskal Wallis, como a continuación detallamos.

El histograma es una representación gráfica que mostró la distribución de los salarios integrados anuales; las frecuencias representaron el número de veces que se repitió un valor dentro del intervalo, en este caso, el valor del salario integrado anual. El histograma nos proporcionó una vista general de la distribución de los salarios integrados anuales. Empleamos la regla de Sturges: $\text{Log}(n) * 3.322 + 1$ para obtener las frecuencias, sus porcentajes y el porcentaje acumulado. El número de datos en este análisis fue de 567.

Finalmente, se realizaron gráficos de salarios anuales promedios para conocer el porcentaje del salario anual y las prestaciones anuales, durante las etapas que denominamos en este artículo olas de establecimiento de las empresas.

MÉTODO NO PARÁMETRICO KRUSKAL WALLIS Y PRUEBAS POST HOC DUNN-BONFERRONI

Para encontrar diferencias estadísticas entre factores se utilizaron pruebas Kruskal Wallis para distribuciones no paramétricas (ya que los datos no obedecían a una distribución normal paramétrica) y pruebas post hoc de Dunn con corrección Bonferroni para encontrar las diferencias entre pares de grupos. El número total de observaciones fue 567 datos en cada uno de los casos (ola, región, origen del capital y sindicato). Los 567 datos se generaron utilizando el cálculo descrito anteriormente (salario integrado anual).

Los factores en los cuales se agruparon el universo de datos fueron:

1. Número de ola. Se refiere al periodo de establecimiento de las empresas en México que comprenden la segunda ola (1962-1978); tercera ola (1979-1993) y cuarta ola (1994- 2021).
2. Región. Se refiere a la ubicación geográfica de las empresas en México, que comprenden cuatro regiones:
 - Centro (Estado de México, Puebla, Morelos e Hidalgo);
 - Norte (Chihuahua, Sonora, Coahuila, Baja California y Nuevo León);
 - Occidente (Aguascalientes y Jalisco) y
 - Centro-Norte (San Luis Potosí y Guanajuato).
3. País de origen: estadounidenses, europeas (Alemania) y asiáticas (japonesas, coreanas y chinas).
4. Sindicato. Se refiere a la central obrera a la que el sindicato de la empresa se encuentra afiliado:
 - CTM (Confederación de Trabajadores de México),
 - Fesebs (Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios),
 - Independientes,
 - FNSI (Federación Nacional de Sindicatos Independientes) y
 - Conasim (Confederación de Agrupaciones Sindicales Mexicanas).

CORRELACIONES LINEALES

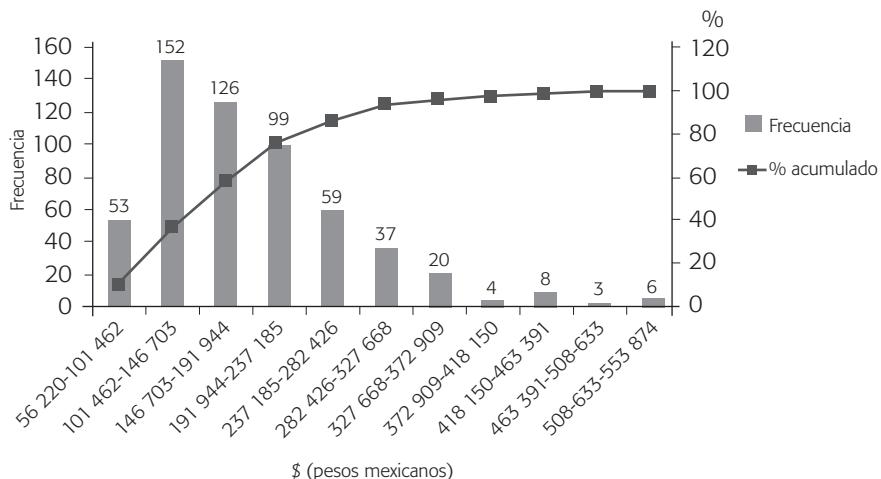
Se realizaron correlaciones lineales para conocer la relación que existía entre los salarios anuales y las prestaciones anuales de las veinte empresas; para ello, se utilizaron los datos de éstas y se hicieron correlaciones lineales para conocer el coeficiente de correlación.

Adicionalmente se realizaron correlaciones lineales para conocer el vínculo entre los salarios integrados anuales y datos de producción-exportación; los datos numéricos fueron extraídos del “Registro administrativo de la industria automotriz de vehículos ligeros” del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). El resultado fue un coeficiente de correlación del $R^2 = 34$ por ciento (datos no mostrados), debido a su baja correlación lineal.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la gráfica 1 se muestra el histograma con la distribución de los salarios integrados anuales. La gráfica 1 muestra que los datos con menores salarios integrados anuales (56 220-101462 pesos) no fueron los que obtuvieron mayores frecuencias; este intervalo sólo presentó el 9 por ciento de los datos. Las frecuencias mayormente representadas en la distribución salarial (101 463-237 185 pesos), reunieron un total de 377 observaciones y representaron un 67 por ciento de los datos. Los intervalos 237 185-553 874 pesos mostraron un total de 137 observaciones y representaron un 24 por ciento. Esto indica que los salarios integrados anuales están concentrados en tres categorías salariales: 101 462-146 703 pesos, 146 703-191 944 pesos y 191 944-237 185 pesos.

Gráfica 1
DISTRIBUCIÓN DE SALARIOS INTEGRADOS ANUALES,
SEGÚN CATEGORÍAS SALARIALES EN CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO
DE ENSAMBLADORAS AUTOMOTRICES
(finales de 2019)



Fuente: Elaboración propia con base en STPS (s. f.: 20 contratos colectivos de trabajo).

Respecto a las diferencias estadísticas de niveles salariales agrupados en factores, el análisis Kruskal Wallis muestra diferencias estadísticamente significativas ($p < 0.001$) entre los salarios integrados de las diferentes olas (véase el cuadro 1). Los análisis de comparación entre pares de grupos de Dunn con corrección Bonferroni mostraron diferencias entre todas las combinaciones posibles (véase el cuadro 2).

Cuadro 1
MEDIAS Y ESTADÍSTICOS DE PRUEBAS KRUSKAL WALLIS

| Factor | Valor p | Grupo | Media |
|--------------------|---------|-----------------|---------|
| Ola | < 0.001 | Segunda ola | 246 451 |
| | | Tercera ola | 205 003 |
| | | Cuarta ola | 141 827 |
| | | Centro | 237 214 |
| Región | < 0.001 | Norte | 197 106 |
| | | Occidente | 153 814 |
| | | Centro Norte | 136 730 |
| | | Estadounidenses | 204 477 |
| Origen del capital | < 0.001 | Europeas | 222 988 |
| | | Asiáticas | 163 411 |
| | | CTM | 190 491 |
| | | FESEBS | 258 490 |
| Sindicato | < 0.001 | Independiente | 190 097 |
| | | FNSI | 151 407 |
| | | CONASIM | 157 149 |
| Total | 567 | | |

Fuente: Elaboración propia.

Esto quiere decir que, cuando la empresa tenga menos años de operación en México, se asociará a salarios integrados más bajos. Esta disminución salarial corresponde a diferencias de medias entre las diferentes olas: la segunda ola (con salario promedio de 246 451 pesos) frente a la tercera ola (205 002 pesos) con una diferencia de 41 448 pesos y una diferencia de 63 175 pesos entre el salario promedio de la tercera ola (205 002 pesos) frente a la cuarta ola (141 827 pesos). La temporalidad y el contexto en el que se encuentran inmersas las empresas cuando inician operaciones son cruciales en la determinación de los salarios; pueden prolongar en el tiempo los salarios altos o perpetuar bajos salarios, como a continuación discutimos.

Los salarios altos durante la segunda ola (1962-1978) son analizados por Aguilar (1978) y Quiroz (2004); durante esa fase histórica la industria automotriz vivía una etapa de expansión y desarrollo real, lo cual permitió perfilarla como principal fuente generadora de ocupación, acompañada de condiciones laborales atractivas en salarios, prestaciones, sindicalización y estabilidad (Carrillo, 1993). Durante la tercera ola (1979-1993) la industria automotriz entra en una fase de reestructuración económica y apertura externa (Covarrubias y Bouzas, 2016); con ello, sus objetivos eran elevar la

productividad y entrar al modelo de exportaciones. Esto transformó de forma negativa las condiciones de trabajo, lo que llegó a contrastar con las plantas de los años sesenta (segunda ola) (Moreno Brid, 1996). Los cambios salariales durante la cuarta ola se propiciaron debido a nuevas políticas que incentivaron las exportaciones (Carrillo, 1991; Arteaga, 2003); esto provocó la reorganización global con el mercado de América del Norte (Álvarez, 2016). Esta reorganización formuló políticas con el objeto de evadir regulaciones sociales y así adquirir una ventaja competitiva en el mercado (Bernaciak, 2014), lo cual originó salarios más bajos en las inversiones que se instalaron a partir de 1994, por lo que las nuevas inversiones se ubicaron en regiones con bajos salarios (Stanford, 2010; Covarrubias, 2014) y poca o nula experiencia sindical.

Cuadro 2
ESTADÍSTICOS DE PRUEBAS POST HOC DE DUNN-BONFERRONI

| Factor | Comparación de pares de grupos | p-valor |
|------------------------------------|--------------------------------|---------|
| Ola | Cuarta – Tercera | .000 |
| | Cuarta - Segunda | .000 |
| | Tercera – Segunda | .000 |
| Región | Centro-norte – Occidente | .240 |
| | Centro-norte – Norte | .000 |
| | Centro-norte – Centro | .000 |
| | Occidente – Norte | .001 |
| | Occidente – Centro | .000 |
| | Norte – Centro | .000 |
| Origen del capital | Asiáticas – Estadounidenses | .000 |
| | Asiáticas – Europeas | .000 |
| | Estadounidenses – Europeas | .254 |
| Sindicato | FNSI – CONASIM | 1.000 |
| | FNSI – Independiente | .106 |
| | FNSI – CTM | .004 |
| | FNSI – FESEBS | .000 |
| | CONASIM – Independiente | 1.000 |
| | CONASIM – CTM | 1.000 |
| | CONASIM – FESEBS | .000 |
| | Independiente – CTM | 1.000 |
| | Independiente – FESEBS | .000 |
| | CTM – FESEBS | .000 |
| Total | 567 | |
| Fuente: Elaboración propia. | | |

Respecto a la región, se encontraron diferencias estadísticamente significativas ($p \leq 0.001$) entre salarios integrados. El análisis post hoc arroja diferencias entre las regiones geográficas, con la excepción en la comparación entre las parejas occidente y centro-norte.

Los salarios presentan variaciones entre las diferentes regiones geográficas de México. Los promedios salariales más altos se tienen en el centro (237 214 pesos) (Cuautitlán, Puebla, Cuernavaca, Toluca y Ciudad Sahagún); luego se posiciona la región norte (197 105 pesos) (Chihuahua, Hermosillo, Ramos Arizpe, Tijuana y Pesquería), seguida de occidente (153 813 pesos) (Aguascalientes y El Salto), y la peor pagada es la región centro-norte (136 729 pesos) (San Luis Potosí, Celaya, Irapuato y Salamanca). La diferencia salarial entre regiones se explica a través de la distinción entre *brownfields* o viejos sitios de trabajo con rigideces institucionales (en este caso la región centro) y *greenfields*, nuevos sitios de trabajo que ofrecen apertura y flexibilidad (regiones norte, occidente y centro-norte) (Carrillo, 1991; Covarrubias, 2014). Las empresas emigraron de *brownfields* y abrieron plantas en *greenfields* del norte de México, motivadas por los bajos salarios y las formas de organización sindical dúctiles que ahí se ofrecían (Carrillo, 1991; Arteaga, 2003; Covarrubias, 2000). En este sentido, Covarrubias (2014) afirma que sí se puede afirmar que todas las empresas que tienen los mejores salarios son *brownfields* —incluyendo en éstas a las de edad intermedia, que hace tiempo dejaron de ser *greenfields* (empresas que se ubican en el norte)—, tal y como señalan los resultados de esta investigación. De esta forma, el factor ola se relaciona claramente con el factor región.

Con respecto al origen del capital, se encontraron diferencias estadísticamente significativas ($p \leq 0.001$) entre los salarios integrados. El análisis post hoc arroja diferencias entre el país de origen, exceptuando la comparación entre estadounidenses y europeas.

Los resultados indican que las empresas de origen europeo (alemanas) son las que mejores salarios integrados pagan a sus trabajadores, seguidas por las de origen estadounidense, y finalmente las que tienen los salarios integrados más bajos son las de origen asiático; ahí entran las empresas japonesas, coreanas y chinas. Los promedios para las estadounidenses, europeas y asiáticas son 204 477, 222 988 y 163 411 pesos, respectivamente.

Aunque Covarrubias (2014: 26) ha indicado que no existe un patrón claro en salarios que diferencie a las empresas por su nacionalidad o el origen del capital, los resultados señalan que sí hay diferencias entre origen del capital, lo que evidencia alarma por las inversiones asiáticas (y sobre todo las chinas).

Finalmente, el factor sindicato también arrojó diferencias estadísticamente significativas ($p \leq 0.001$) entre los salarios integrados. El análisis post hoc arroja diferencias entre el sindicato de adscripción, exceptuando la comparación entre grupos como

FNSI y Conasim, FNSI e Independiente, Conasim e Independiente, Conasim y CTM, así como Independiente y CTM.

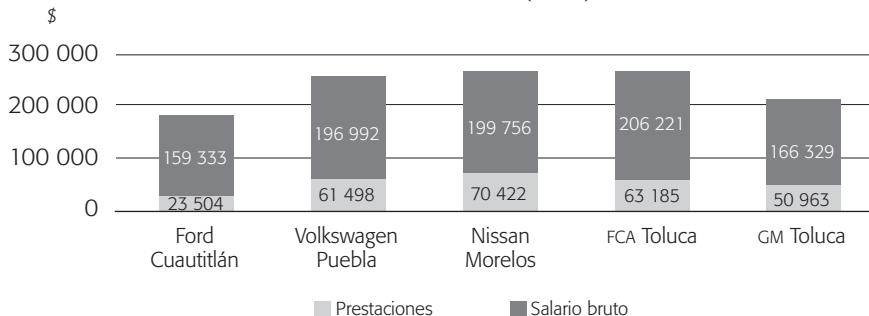
De forma particular, los resultados arrojan que la central sindical CTM tiene a la mayoría de las empresas estudiadas. Los salarios de las empresas que pertenecen a los sindicatos que pertenecen a la CTM son estadísticamente diferentes de Fesebs, adscripción sindical que cuenta con los salarios integrados más altos. Las pruebas post hoc indican también que los salarios de Fesebs (empresa con el mayor promedio salarial) son estadísticamente diferentes a los que ofrecen las empresas que tienen adscripción sindical con FNSI (con el menor promedio salarial). Los promedios para CTM, Fesebs, Independiente, FNSI y Conasim fueron de 190 491, 258 490, 190 097, 151 407 y 157 149 pesos, respectivamente.

Se debe señalar, de forma general, que la tasa de sindicalización ha sufrido un decrecimiento a partir de 1980 (Bensusán y Gómez, 2017; Bensusán y Middlebrook, 2013). Ahora bien, los bajos salarios que prevalecen en la CTM se explican en la reestructuración productiva a finales de la década de 1980 (tercera ola), que incluyó, como ya vimos, la relocalización de nuevas plantas y la apertura de otras alejadas del centro; esto transformó a dicha central obrera, a través de la expansión de contratos de protección al empleador y en una barrera prácticamente infranqueable contra los intentos de democratizar o crear sindicatos independientes (Bensusán, 2021; Arteaga, 2011). De esta manera, se activó un instrumento eficaz de adaptación de las relaciones laborales a las exigencias del cambiante modelo económico, sacrificando, cuando y donde hizo falta, los derechos individuales y colectivos de los trabajadores (Bensusán, 2021). Con respecto a la Fesebs, es una central obrera independiente que, como sostienen Covarrubias y Bouzas (2016), ha tenido recursos de poder mucho más focalizados. La Fesebs representa el parteaguas organizativo más importante del sindicalismo mexicano después de la constitución de la CTM en 1936; esto es porque está basada en la organización sindical y la negociación colectiva (López, 2006). En cambio, la FNSI conforma un sector amplio de trabajadores pacificados mediante el ejercicio de estrategias legales o paternalismos empresariales (2004). Coincidimos con Covarrubias (2014) en que el factor que se mantiene intacto cuando las regiones y empresas cuentan con sindicatos fuertes es que los salarios mejoran o se mantienen en mejores posiciones.

En concordancia con el análisis Kruskal Wallis, traemos a la discusión salarios brutos *vs.* prestaciones promedio por empresa y ola de establecimiento (véase la gráfica 2). Durante la segunda ola (de mayor a menor) se encuentran: Nissan Morelos, con 199 756 pesos (salario bruto) y 70 422 pesos (prestaciones); FCA (Fiat Chrysler Automobiles) Toluca, con 206 221 pesos (salario bruto) y 63 185 pesos (prestaciones); Volkswagen Puebla, con 196 992 pesos (salario bruto) y 61 498 pesos (prestaciones); General

Motors (GM) Toluca, con 166 329 pesos (salario bruto) y 50 963 pesos (prestaciones); y Ford Cuautitlán, con 159 333 pesos (salario bruto) y 23 504 pesos (prestaciones).

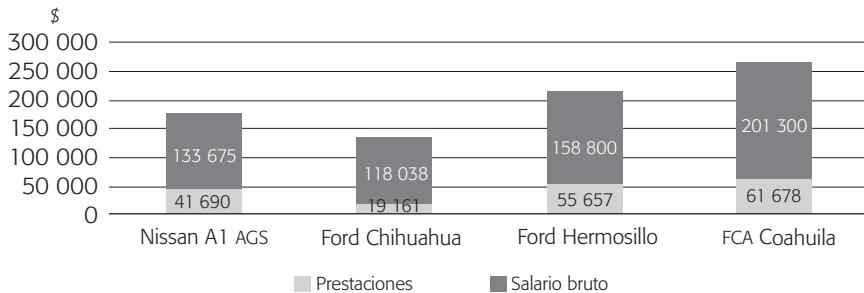
Gráfica 2
SALARIOS BRUTOS Y PRESTACIONES PROMEDIO DE EMPRESAS SURGIDAS
EN LA SEGUNDA OLA (2019)



Fuente: Elaboración propia con base en STPS (s.f.: 20 contratos colectivos de trabajo).

Luego, en la tercera ola (1979-1993), vemos decrementos en salarios integrados anuales (véase la gráfica 3). De mayor a menor: FCA Coahuila, con 201 300 pesos (salario bruto) y 61 678 pesos (prestaciones); Ford Hermosillo, con 158 800 pesos (salario bruto) y 55 657 pesos (prestaciones); Nissan Aguascalientes, con 133 675 pesos (salario bruto) y 41 690 pesos (prestaciones); y Ford Chihuahua, con 118 038 pesos (salario bruto) y 19 161 pesos (prestaciones). Observamos que existen excepciones: FCA Coahuila presenta salarios integrados anuales parecidos a los de la segunda ola; esta empresa se sale del patrón.

Gráfica 3
SALARIOS BRUTOS Y PRESTACIONES PROMEDIO DE EMPRESAS SURGIDAS
EN LA TERCERA OLA (2019)

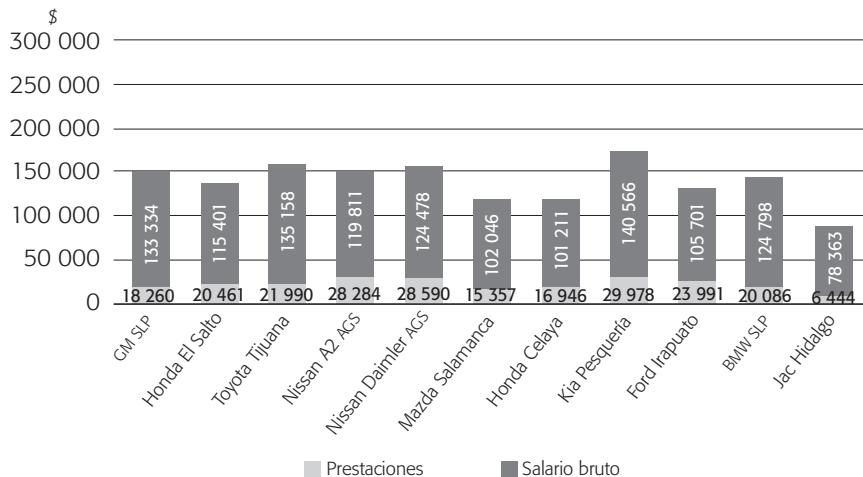


Fuente: Elaboración propia con base en STPS (s. f.: 20 contratos colectivos de trabajo).

Es durante la cuarta ola (1994-2021) que caen dramáticamente los salarios (véase la gráfica 4). De mayor a menor: Kia, Pesquería, con 140 566 pesos (salario bruto) y 29 978 pesos (prestaciones); Toyota Tijuana, con 135 158 pesos (salario bruto) y 21 990 pesos (prestaciones); Nissan-Daimler, Aguascalientes, con 124 478 pesos (salario bruto) y 28 590 pesos (prestaciones); GM San Luis Potosí, con 133 334 pesos (salario bruto) y 18 260 pesos (prestaciones); Nissan Aguascalientes, con 119 811 pesos (salario bruto) y 28 284 pesos (prestaciones); BMW (Bayerische Motoren Werke, Fábricas de Motores de Baviera), San Luis Potosí, con 124 798 pesos (salario bruto) y 20 086 pesos (prestaciones); Honda El Salto, con 115 401 pesos (salario bruto) y 20 461 pesos (prestaciones); Ford Irapuato, con 105 701 pesos (salario bruto) y 23 991 pesos (prestaciones); Honda Celaya, con 101 211 pesos (salario bruto) y 16 946 pesos (prestaciones); Mazda Salamanca, con 102 046 pesos (salario bruto) y 15 357 pesos (prestaciones); y JAC Hidalgo, con 78 363 pesos (salario bruto) y 6 444 pesos (prestaciones).

Aquí debemos aclarar que, a pesar de que en los resultados de Kruskal Wallis las empresas de origen alemán son las más altas, la única empresa que pertenece a ese resultado es Volkswagen Puebla (segunda ola): sus salarios fueron tan altos que BMW San Luis Potosí no pudo bajar el promedio; es decir, aunque BMW sea alemana, sus salarios son bajos.

Gráfica 4
SALARIOS BRUTOS Y PRESTACIONES PROMEDIO DE EMPRESAS SURGIDAS
EN LA CUARTA OLA (2019)



Fuente: Elaboración propia con base en STPS (s. f.: 20 contratos colectivos de trabajo).

De forma específica y complementaria, se describen estadísticos por empresa; se pueden observar los mínimos, máximos, el promedio de salario integrado, el porcentaje que representa del salario y el porcentaje que representan las prestaciones (véase el cuadro 3).

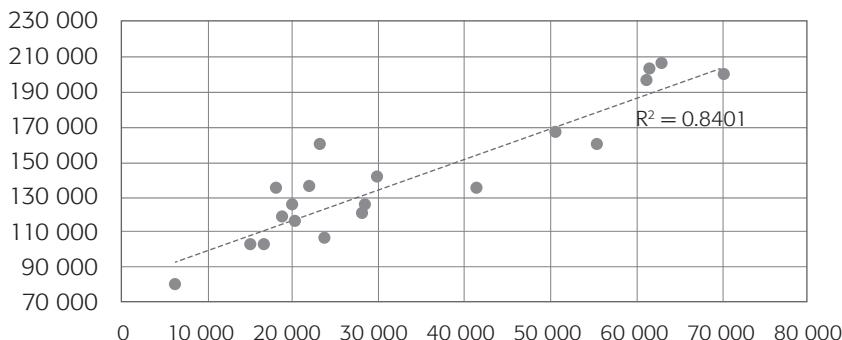
Cuadro 3
ESTADÍSTICOS POR EMPRESA ENSAMBLADORA AUTOMOTRIZ
(2019)

| Empresa | Ubicación | Mín. \$ | Máx. \$ | Promedio salario integrado \$ | % que representa el salario | % que representan las prestaciones |
|---------------------------------|-----------------|------------|------------|--|-----------------------------------|---|
| Ford Motor Co. | Cuautitlán | 108 159 | 263 236 | 276 088 | 87 | 13 |
| Volkswagen | Puebla | 135 012 | 455 911 | 276 764 | 76 | 24 |
| Nissan Mexicana | Cuernavaca | 177 497 | 370 726 | 270 178 | 74 | 26 |
| FCA México | Toluca | 127 848 | 553 874 | 269 407 | 77 | 23 |
| General Motors | Toluca | 130 495 | 304 737 | 217 292 | 77 | 24 |
| Nissan Mexicana | Aguascalientes | 91 543 | 253 486 | 175 366 | 76 | 24 |
| Ford Motor Co. | Chihuahua | 108 175 | 170 326 | 137 199 | 86 | 14 |
| Ford Motor Co. | Hermosillo | 113 313 | 324 254 | 214 457 | 74 | 26 |
| FCA México | Ramos Arizpe | 121 116 | 544 251 | 262 977 | 77 | 23 |
| General Motors de México | San Luis Potosí | 75 164 | 265 589 | 151 594 | 88 | 12 |
| Honda de México | El Salto | 95 033 | 210 554 | 135 862 | 85 | 15 |
| Toyota de México | Tijuana | 111 252 | 205 258 | 157 149 | 86 | 14 |
| Nissan Mexicana | Aguascalientes | 73 247 | 224 977 | 148 095 | 81 | 19 |
| Cooperation Manufacturing Plant | Aguascalientes | 100 055 | 232 264 | 153 068 | 81 | 19 |
| Mazda | Salamanca | 76 047 | 163 305 | 117 403 | 87 | 13 |
| Honda | Celaya | 79 092 | 201 695 | 118 157 | 86 | 14 |
| Kia | Pesquería | 102 823 | 275 866 | 170 544 | 82 | 18 |
| Ford | Irapuato | 67 884 | 186 905 | 129 692 | 82 | 18 |
| BMW SLP | San Luis Potosí | 90 311 | 209 741 | 144 884 | 86 | 14 |
| JAC | Hidalgo | 56 220 | 104 804 | 84 807 | 92 | 8 |

Fuente: Elaboración propia con base en STPS (s. f.: 20 contratos colectivos de trabajo).

Ya casi para finalizar, el resultado que arrojó la correlación lineal al someter los salarios anuales *vs.* las prestaciones anuales es que el 84 por ciento de las empresas que aumentan los salarios también aumentan las prestaciones (véase la gráfica 5).

Gráfica 5
CORRELACIÓN LINEAL DE SALARIO BRUTO Y PRESTACIONES ANUALES



Fuente: Elaboración propia con base en STPS (s. f.: 20 contratos colectivos de trabajo).

Se observa que existe una alta correlación entre el salario bruto percibido y las prestaciones. La interpretación de esto es que para las empresas estudiadas, un mayor salario bruto recibido se traduce en mayores prestaciones.

Se realizaron correlaciones lineales entre los salarios integrados anuales y datos de producción-exportación; el resultado fue un coeficiente de correlación del $R^2 = 34$ por ciento (datos no mostrados). Esto quiere decir que los salarios integrados anuales no se encuentran asociados o son determinados por la productividad que tenga la empresa, o por los niveles que se observen en sus exportaciones.

CONCLUSIONES

La información aquí presentada nos ha permitido entender cómo la industria automotriz se ha expandido y transformado profundamente, lo cual ha estado íntimamente vinculado a las ventajas comparativas de las regiones. La localización del sector automotriz inicia en el centro de México para moverse al norte, luego al occidente y finalmente al centro-norte.

Las olas muestran un claro deterioro en las condiciones laborales: de poseer altos salarios integrados anuales con sindicatos con capacidad de negociación, a bajos

salarios con contratos colectivos de protección. El periodo de establecimiento o inicio de operaciones de las empresas ha determinado que los salarios integrados anuales sean altos o bajos; en este sentido, la coyuntura experimentada, cuando entran en operaciones las empresas, ha sido crucial en la determinación de los salarios integrados anuales. Esto concuerda con el desplazamiento regional del centro hacia el norte, y posteriormente del occidente hacia el centro-norte, lo cual quiere decir que la coyuntura global y las propias decisiones de las empresas determinan en qué zonas de México se establecerán y el nivel salarial que predominará.

A su vez, esto se relaciona con los sindicatos y sus contratos colectivos. Las empresas automotrices, de acuerdo a los períodos y la región, negocian con estas organizaciones sociales desde largas luchas por los intereses de los trabajadores —como es el caso emblemático de la Fesebs—, hasta la imposición de contratos colectivos de protección por parte de las empresas.

En resumen, el análisis aquí presentado muestra que las empresas armadoras finales de la industria automotriz mexicana, que actualmente sobreviven, no dejan de transformarse tecnológicamente y de expandirse regionalmente, a la par que continúa el deterioro salarial.

Estudios futuros deberán abordar el periodo que podemos denominar la quinta ola, y que consideramos estará acompañada de inversiones asiáticas, en su mayoría chinas. Si las empresas siguen el patrón aquí mostrado, lo más seguro es que habrá un deterioro mayor de los salarios. Asimismo, habría que investigar los salarios de los trabajadores no sindicalizados, entre quienes probablemente encontraremos trayectorias salariales contrastantes, particularmente en los trabajadores calificados, como los ingenieros vinculados con las tecnologías de la Industria 4.0. En ese sentido, será necesario que la política industrial laboral sea más estricta y se oriente a mejorar los salarios y las condiciones laborales de las inversiones extranjeras que están por llegar a México. Además, la política industrial sindical debe ser dirigida hacia la democracia, para que los trabajadores puedan participar y acceder a recursos que mejoren su calidad de vida y trabajo.

FUENTES

AGUILAR, FRANCISCO

1978 “El sindicalismo del sector automotriz 1960-1976”, Cuadernos Políticos, vol. 16, no. 16, abril-junio, pp. 44-64.

ÁLVAREZ, PABLO

- 2016 “Pensando más allá de la coyuntura”, noviembre, en <https://issuu.com/mundoeje/docs/las1000_web>, consultada el 22 de julio de 2021.

ARCINIEGA, ROSA

- 2018 “Modelos de producción en la industria automotriz del Estado de México, 2005-2015”, en Enrique de la Garza y Marcela Hernández, coords., *Configuraciones productivas y laborales en la tercera generación de la industria automotriz terminal en México*, México, Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)/ Miguel Ángel Porrúa, pp. 185-224.

ARENDAZ, ZSUZSA

- 2016 “Industrial Relations in Car-manufacturing Industry: A Comparative Case Study of Audi Hungaria, Gyor and Mercedes Benz, Kecskemet”, julio, en <<http://oas.ceu.edu/sites/default/files/publications/cps-working-papers-industrial-relations-audimercedes-hungary-2016.pdf>>, consultada el 10 de octubre de 2021.

ARTEAGA, ARNULFO

- 2011 “Cambios en la organización del trabajo y su impacto en la fuerza laboral: de mano de obra a gestor de la producción. Estudio de caso en la industria automotriz en México”, tesis de doctorado, Departamento de Economía, Universidad Autónoma Metropolitana plantel Iztapalapa (UAM-I), México.
- 2003 *Reestructuración productiva y relaciones laborales en la industria automotriz en México*, México, Plaza y Valdés.

ASOCIACIÓN MEXICANA DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ (AMIA)

- 2018 “Diálogo con la industria automotriz”, septiembre, en <https://www.amda.mx/wp-content/uploads/asociaciones_2018-2024_180724.pdf>, consultada el 7 abril de 2021.

BAILEY, DAVID y LISA DE PROPRIS

- 2014 “Manufacturing Reshoring and Its Limits: The UK Automotive Case”, *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, vol. 7, no. 3, noviembre, pp. 379-395.

BENSUSÁN, GRACIELA

- 2021 “Determinantes institucionales y organizacionales del salario en la industria automotriz de México”, en Humberto García-Jiménez, Jorge Carrillo y

Graciela Bensusán, coords., *Salarios en tiempos de libre comercio*, Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte (El Colef), pp. 37-66.

BENSUSÁN, GRACIELA y WILLEBALDO GÓMEZ

- 2017 “Volkswagen de México: un caso de articulación positiva y fuerte pero inestable entre innovación productiva y social”, en Jorge Carrillo, Graciela Bensusán y Jordy Michelí, coords., *¿Es posible innovar y mejorar laboralmente? Estudio de trayectorias de empresas multinacionales en México*, México, Universidad Autónoma Metropolitana (UAM).

BENSUSÁN, GRACIELA y KEVIN MIDDLEBROOK

- 2013 *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*, México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso)/Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)/ Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

BERNACIAK, MAGDALENA

- 2014 “Social Dumping and the EU Integration Process. European Trade Union”, junio, en <<https://www.etui.org/sites/default/files/14%20WP%202014%2006%20Social%20dumping%20and%20the%20EU%20integration%20process%20Bernaciak%20Web%20version%20EN.pdf>>, consultada el 2 de julio de 2021.

BLUHM, KATHARINA

- 2007 *Experimentierfeld Ostmitteleuropa? Deutsche Unternehmen in Polen und der Tschechischen Republik*, Verlag für Sozialwissenschaften, Netherlands, gvw Fachverlage GmbH.

CARRILLO, JORGE

- 1993 *La Ford en México: restructuración industrial y cambio en las relaciones sociales*. México, El Colegio de México (ColMex).
- 1991 “Restructuración en la industria automotriz en México”, *Estudios Sociológicos*, vol. 9, no. 27, septiembre-diciembre, pp. 483-525.

COUGHLIN, CLETUS, JOSEPH TERZA y VACHIRA ARROMDEE

- 1991 “State Characteristics and the Location of Foreign Direct Investment in the United States”, *Review of Economics and Statistics*, vol. 73, no. 4, noviembre, pp. 675-678.

COVARRUBIAS, ALEJANDRO

- 2019 "La ventaja competitiva de México en el TLCAN: un caso de *dumping social* visto desde la industria automotriz", *Norteamérica*, vol. 14, no. 1, enero-junio, pp. 89-118.
- 2014 "Explosión de la industria automotriz en México: de sus encadenamientos actuales a su potencial transformador", marzo, en <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/10645.pdf>>, consultada el 1 de marzo de 2021.
- 2000 *Mercados de trabajo y subsistemas de empleo en México y Brasil*, Hermosillo, El Colegio de Sonora.

COVARRUBIAS, ALEJANDRO y ALFONSO BOUZAS

- 2016 "Empleo y políticas sindicales en la industria automotriz de México", septiembre, en <<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/13017.pdf>>, consultada el 6 de marzo de 2021.

DELOITTE TOUCHE TOHMATSU LTD.

- 2020 "Perspectiva industrial de la industria automotriz", junio, en <<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/finance/2020/Perspectiva-Industria-Automotriz-DEconosignal.pdf>>, consultada el 8 de julio de 2021.

FRIEDMAN, JOSEPH y HUNG-GAY FUNG

- 1996 "A Note on State Characteristics and the Location Choice of Foreign Direct Investment within the United States", *Review of Economics and Statistics*, vol. 78, no. 2, pp. 367-368.

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

- 2021 *Salarios en tiempos de libre comercio*, Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte (El Colef).

GONZÁLEZ VELASCO, ALDA

- 2021 "La reforma a la Ley Federal de Trabajo 2019 y los sindicatos de la industria automotriz en México. Puntos de partida y procesos de adaptación", febrero, en <https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/285/1/Gonzalez_VA.pdf>, consultada el 31 de agosto de 2022.

GUZMAN, LEO

- 2015 "Localization Factors from Japanese Firms in Automotive-related Industries in Mexico", *Procedia Economics and Finance*, vol. 30, pp. 265-270.

HASSEL, ANKE

- 2002 "The Erosion of the German System of Industrial Relations", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 37, no. 3, septiembre, pp. 483-505.

HERNÁNDEZ, JUAN

- 2018 "El mercado de trabajo en la industria automotriz mexicana, 1998-2014", en Enrique de la Garza y Marcela Hernández, coords., *Configuraciones productivas y laborales en la tercera generación de la industria automotriz terminal en México*, México, Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)/Miguel Ángel Porrúa, pp. 57-106.
2016 "Fuentes oficiales y remuneración salarial en la industria automotriz mexicana", *Ciencia Económica*, vol. 6, no. 10, enero-junio, pp. 28-44.

JÜRGENS, ULRICH y MARTIN KRZYWDZINSKI

- 2009a "Changing East-West Division of Labour in the European Automotive Industry", *European Urban and Regional Studies*, vol. 16, no. 1, pp. 27-42.
2009b "Work Models in the Central Eastern European Car Industry: Towards the High Road?", *Industrial Relations Journal*, vol. 40, no. 6, pp. 493-512.

KINKEL, STEFFEN y SPOMENKA MALOCA

- 2009 "Produktionsverlagerung und Rückverlagerung in Zeiten der Krise", diciembre, en <<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/29649/1/616612575.pdf>>, consultada el 3 de octubre de 2021.

KRZYWDZINSKI, MARTIN

- 2014 "Do Investors Avoid Strong Trade Unions and Labour Regulation? Social Dumping in the European Automotive and Chemical Industries", *Work, Employment and Society*, vol. 28, no. 6, pp. 926-945.
2011 "Exporting the German Work Model to Central and Eastern Europe", en Sylvie Contrepois, Violaine Delteil, Patrick Dieuaide y Steve Jefferys, eds., *Globalizing Employment Relations*, Londres, Palgrave Macmillan, pp. 99-116.

LÓPEZ, MARÍA

- 2006 "El sindicalismo mexicano contemporáneo", en Inés González, coord., *Los sindicatos en la encrucijada del siglo XXI*, México, Friedrich Ebert Stiftung, pp. 13-38.

LÜTHJE, BOY

- 2014 "Labour Relations, Production Regimes and Labour Conflicts in the Chinese Automotive Industry", *International Labour Review*, vol. 153, no. 4, pp. 535-560.

LÜTHJE, BOY y MIAO TIAN

- 2015 "China's Automotive Industry: Structural Impediments to Socio Economic Rebalancing", *International Journal of Automotive Technology and Management*, vol. 15, no. 3, pp. 244-267.

LÜTHJE, BOY, LUO SIQI y ZHANG HAO

- 2013 *Beyond the Iron Rice Bowl: Regimes of Production and Industrial Relations in China*, Nueva York, Campus Verlag.

MAZA, OCTAVIO, MOISÉS CHÁVEZ y PEDRO GARCÍA

- 2018 "Nissan en Aguascalientes, la joya de una corona", en Enrique de la Garza y Marcela Hernández, coords., *Configuraciones productivas y laborales en la tercera generación de la industria automotriz terminal en México*, México, Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)/Miguel Ángel Porrúa, pp. 225-259.

MORALES, JUAN y MARÍA LÓPEZ

- 2018 "Honda y su mercado de trabajo en la planta de El Salto, Jalisco", en Enrique de la Garza y Marcela Hernández, coords., *Configuraciones productivas y laborales en la tercera generación de la industria automotriz terminal en México*, México, Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)/Miguel Ángel Porrúa, pp. 131-157.

MORENO BRID, JUAN

- 1996 "Mexico's Auto Industry after NAFTA: A Successful Experience in Restructuring?", agosto, en <<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.113.9265&rep=rep1&type=pdf>>, consultada el 7 de mayo de 2021.

QUIROZ, OTHÓN

- 2004 "Clase, formación histórica y desarticulación empresarial: los obreros de la industria automotriz, 1969-1982", *Sociológica*, vol. 19, no. 55, mayo-agosto, pp. 79-111.

REYES, JUAN, GERMÁN SÁNCHEZ y MARÍA MARTÍNEZ

- 2018 "La instalación de Audi en México: la precariedad laboral como fundamento", en Enrique de la Garza y Marcela Hernández, coords., *Configuraciones*

productivas y laborales en la tercera generación de la industria automotriz terminal en México, México, Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)/Miguel Ángel Porrúa, pp. 107-130.

SALINAS, ROLANDO, MARCO CARRILLO y CANDIL URIBE

- 2018 “Reestructuración productiva de Mazda Salamanca, Guanajuato, México”, en Enrique de la Garza y Marcela Hernández, coords., *Configuraciones productivas y laborales en la tercera generación de la industria automotriz terminal en México*, México, Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)/Miguel Ángel Porrúa, pp. 159-183.

SÁNCHEZ GONZÁLEZ, KAREN

- 2018 “La precarización laboral en la industria automotriz en 2017: los casos de General Motors en San Luis Potosí y las maquilas en Tijuana”, julio, en <<https://colsan.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1013/639/1/La%20precarizaci%C3%B3n%20del%20trabajo%20en%20la%20industria%20maquiladora%20automotriz%20en%20San%20Luis%20Potos%C3%AD%20y%20Tijuana.pdf>>, consultada el 1 de marzo de 2021.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS)

- s. f. “Registro de asociaciones. Secretaría del Trabajo y Previsión Social”, en <<https://registrodeasociaciones.stps.gob.mx/>>, consultada el 23 de agosto de 2021.
- s. f. “Contrato Colectivo de Trabajo: Ford”, en <<http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC12252009XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/bYse3FVqQpivrj6wpqrFTg&actuacion=CC-1225-2009-XII--2019-8885.pdf>>, consultada el 23 de agosto de 2021.
- s. f. “Contrato Colectivo de Trabajo: Volkswagen”, en <http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC4711992XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/4QuHItjBQie_oY2_vPTIlg&actuacion=CC-471-1992-XII--2020-322.pdf>, consultada el 23 de agosto de 2021.
- s. f. “Contrato Colectivo de Trabajo: Nissan Morelos”, en <<http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-218-1986-XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/2qPMFjwUQDKoLKkyLvnrrA&actuacion=CC-218-1986-XII--2019-6179.pdf>>, consultada el 23 de agosto de 2021.
- s. f. “Contrato Colectivo de Trabajo: FCA Toluca”, en <<http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-7-1981XII&url=http://al>>

- fresco.stps.gob.mx:8080/share/s/GHhFqiYRy2tZQL54xayNQ&actuacion=CC-7-1981-XII--2016-6229.pdf>, consultada el 23 de agosto de 2021.
- s. f. “Contrato Colectivo de Trabajo: gm Toluca”, en <[http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-133-1986-XII--2019-12835.pdf](http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-133-1986-XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/RMv9fzWHSE2NsزUImfVO8g&actuacion=CC-133-1986-XII--2019-12835.pdf)>, consultada el 23 de agosto de 2021.
- s. f. “Contrato Colectivo de Trabajo: Nissan A1 Aguascalientes”, en <http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-1021-2006-XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/IT5uRINyT AeB3jbN8_kC-g&actuacion=CC-1021-2006-XII--2018-11276.pdf>, consultada el 23 de agosto de 2021.
- s. f. “Contrato Colectivo de Trabajo: Ford Chihuahua”, en <http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-1204-2009XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/Lze1obALQCuw_GzD8zOd w&actuacion=CC-1204-2009-XII--2019-8676.pdf>, consultada el 23 de agosto de 2021.
- s. f. “Contrato Colectivo de Trabajo: Ford Hermosillo”, en <<http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-123-1986-XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/8ys0ZEQBQNSgR23BT83uRA&actuacion=CC-123-1986-XII--2019-3390.pdf>>, consultada el 23 de agosto de 2021.
- s. f. “Contrato Colectivo de Trabajo: fca Coahuila”, en <<http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-8-1980-XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/mJjWYn9cT5WoeKOPKcjByw&actuacion=CC-8-1980-XII--2019-12836.pdf>>, consultada el 23 de agosto de 2021.
- s. f. “Contrato Colectivo de Trabajo: gm San Luis Potosí”, en <http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-1004-2006-XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/CcFconwPRnukygc_ABvmug&actuacion=CC-1004-2006-XII--2019-3544.pdf>, consultada el 23 de agosto de 2021.
- s. f. “Contrato Colectivo de Trabajo: Honda El Salto”, en <<http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-1380-2011XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/ne5xDej0R7.yPIwxDfp7ag&actuacion=CC-1380-2011-XII--2019-4662.pdf>>, consultada el 23 de agosto de 2021.
- s. f. “Contrato Colectivo de Trabajo: Toyota Tijuana”, en <<http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-884-2003-XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/1SRBFe1VRSue>>

BWz7zFg-ZQ&actuacion=CC-884-2003-XII--2019-6578.pdf>, consultada el 23 de agosto de 2021.

- s. f. "Contrato Colectivo de Trabajo: Nissan A2 Aguascalientes", en <<http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-1407-2012XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/QQCN4wRXTIWxvezIGMwCiw&actuacion=CC-1407-2012-XII--2019-1207.pdf>>, consultada el 23 de agosto de 2021.
- s. f. "Contrato Colectivo de Trabajo: Nissan-Daimler Aguascalientes", en <http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-1869-2015-XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/myauwRtpRA-meZWmfEdL_w&actuacion=CC-1869-2015-XII--2019-7862.pdf>, consultada el 23 de agosto de 2021.
- s. f. "Contrato Colectivo de Trabajo: Mazda, Salamanca", en <http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-1352-2011-XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/pMQK_idS7aLw_RliEjJSw&actuacion=CC-1352-2011-XII--2019-7602.pdf>, consultada el 23 de agosto de 2021.
- s. f. "Contrato Colectivo de Trabajo: Honda, Celaya", en <<http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-1384-2011XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/ydEMugkZTNiDfOpgsG5Q&actuacion=CC-1384-2011-XII--2019-3376.pdf>>, consultada el 23 de agosto de 2021.
- s. f. "Contrato Colectivo de Trabajo: Kia, Pesquería", en <http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-1713-2014-XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/LvFLHIjQ_29n0p0V0ed3A&actuacion=CC-1713-2014-XII--2019-5509.pdf>, consultada el 23 de agosto de 2021.
- s. f. "Contrato Colectivo de Trabajo: Ford, Irapuato", en <http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-1910-2015-XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/P19AIqobSeAN_aJBLO2tg&actuacion=CC-1910-2015-XII--2019-7285.pdf>, consultada el 23 de agosto de 2021.
- s. f. "Contrato Colectivo de Trabajo: BMW, San Luis Potosí", en <<http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-1693-2014-XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/ypovv2TLRha0VzOctontfg&actuacion=CC-1693-2014-XII--2019-4132.pdf>>, consultada el 23 de agosto de 2021.

s. f. "Contrato Colectivo de Trabajo: JAC, Hidalgo", en <<http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-2251-2018-XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/k6fu89G5T4qMLnsfD6myfQ&a>ctuacion=CC-2251-2018-XII--2019-8986.pdf>, consultada el 23 de agosto de 2021.

SENGENBERGER, WERNER y FRANK PYKE

1992 "Industrial Districts and Local Economic Regeneration: Research and Policy Issues", en Frank Pyke y Werner Sengenberger, eds., *Industrial Districts and Local Economic Regeneration*, Ginebra, International Labour Organization (ILO), pp. 3-30.

STANFORD, JIM

2010 "The Geography of Auto Globalization and the Politics of Auto Bailouts", *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, vol. 3, no. 3, agosto, pp. 383-405.

THOLEN, JOCHEN, LUDOVÍT CZÍRIA, EIKE HEMMER, WIESLAWA KOZEK

y ZDENKA MANSFELDOVÁ

2006 *Direktinvestitionen deutscher Unternehmen in Mittel- und Osteuropa: Fallstudien zu den Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen in Polen, Tschechien und der Slowakei*, Praga, Rainer Hampp Verlag.