

Análisis de Actualidad

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

Determinants of Wage Levels in Mexico's Automotive Terminal 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 para 20 empresas armadoras automotrices. Empleamos análisis Kruskal Wallis y pruebas Dunn-Bonferroni para determinar si existieron diferencias salariales. Encontrando 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 el origen asiático salarios bajos; en sindicatos FESEBS mayores salarios y FNSI salarios bajos.

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

Abstract: This paper examines the factors of stage of establishment, region of destination, country of origin and union as determinants of the annual integrated wage of unionized workers through the analysis of the collective bargaining agreements of the year 2019 for 20 automotive assembly companies. Kruskal Wallis analysis and Dunn-Bonferroni tests are used to determine whether wage differences existed. The findings show that from the third stage of establishment wages decreased. The central and northern regions displayed high wages, but western and central-northern regions displayed low wages. In the case of companies of European origin, they displayed high wages, while Asian companies displayed low wages; in unions of FESEBS higher wages and FNSI low wages.

Keywords: wages, automotive industry, Mexico, labor unions.

* Doctorante en Colegio de la Frontera Norte. Correo: karengl9@gmail.com

Introducción

La industria automotriz mexicana es considerada un propulsor económico: a nivel mundial México ocupa el 7° puesto como productor de vehículos ligeros y de motores, es el 3er mayor exportador de vehículos y el 4° exportador de autopartes (Deloitte, 2020). Esta industria aporta al Producto Interno Bruto nacional el 3% y al PIB manufacturero el 16%; es la principal generadora de divisas, con una participación del 20% en la Inversión Extranjera Directa total (Deloitte, 2020). En empleo participan 1.9 millones de trabajadores (900 mil directos y 1 millón indirectos) a lo largo de la cadena de suministro (AMIA, 2018). En cuestión sindical se trata de una industria altamente sindicalizada en México (González, 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, a través de diversos estudios de caso en empresas automotrices terminales de México, los bajos salarios que existen; estos estudios han utilizado diferentes fuentes de datos, como encuestas¹, entrevistas con trabajadores² y contratos colectivos de trabajo³. Pero a pesar de que existe 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 establecen asociaciones macro entre qué factores son los que determinan el salario, solo se limitan a describir el caso en algunas empresas y regiones. Estudios como el de Covarrubias (2019), por ejemplo, concluye que no existe en la industria

1 Por ejemplo, Hernández, 2016 y Hernández, 2018.

2 Por ejemplo, Morales y López, 2018; Salinas, Carrillo y Uribe, 2018; Sánchez, 2018; y García, Carrillo y Bensusán, 2021.

3 Por ejemplo, Covarrubias, 2014; Covarrubias y Bouzas, 2016; Arciniiega, 2018; Maza, Chávez y García, 2018; Reyes, Sánchez y Martínez de Ita, 2018; y Covarrubias, 2019.

automotriz ningún patrón salarial a nivel regional, firma o antigüedad. Basándonos en otro estudio previo (García, Carrillo y Bensusán, 2020) se encontró que la región si estaba asociada con el salario. Asimismo, el reciente depósito de los contratos colectivos para su acceso público, permite subsanar algunos datos cuantitativos que estudios previos no consideraban, como el salario anual integrado. Por esa razón el presente estudio busca evaluar otros factores importantes no analizados previamente, como el periodo en que 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 estudio 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 20 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 periodos en los cuales se establecen las operaciones de manufactura de las empresas y su vínculo con las condiciones laborales y salarios, se puede ejemplificar claramente con el caso de China y su sector automotriz. En este 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, Luo y Zhang, 2013; Lüthje y Tian, 2015). Esto contrasta con plantas establecidas previamente (en los años 80s y 90s), donde los trabajadores tienden a ser 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, diversos autores como Coughlin et al. (1991); Friedman y Fung (1996), vinculan las regiones y los salarios a través de los costos de producción, fundamentalmente costos salariales. Al respecto, autores como Pyke y Sengenberger (1992) destacan el “camino bajo” como una forma de competir globalmente a través de bajos costos laborales, y otros autores como Jürgens y Krzywdzinski (2009) 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; Guzmán, 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 este país los comités de empresa poderosos pueden hacer cumplir la transferencia de 'asociación social' en las relaciones laborales con emplazamientos 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, 2009; 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, 2009). 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 cuatros 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 de 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 20 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 es 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 de legitimidad al Contrato y a la relación laboral. Así mismo, 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 sustraída después de un proceso de indagación en los Contratos Colectivos de 20 empresas del sector automotriz terminal (universo), del periodo del 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 20 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 12 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). Así mismo, la empresa china JAC en su contrato colectivo no estableció fondo de ahorro, entonces 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 1, 5 y 10 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 paramétrico 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: norteamericanas (USA), 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 20 empresas, para ello se utilizaron los datos de las 20 empresas y se hicieron correlaciones lineales para conocer el coeficiente de correlación.

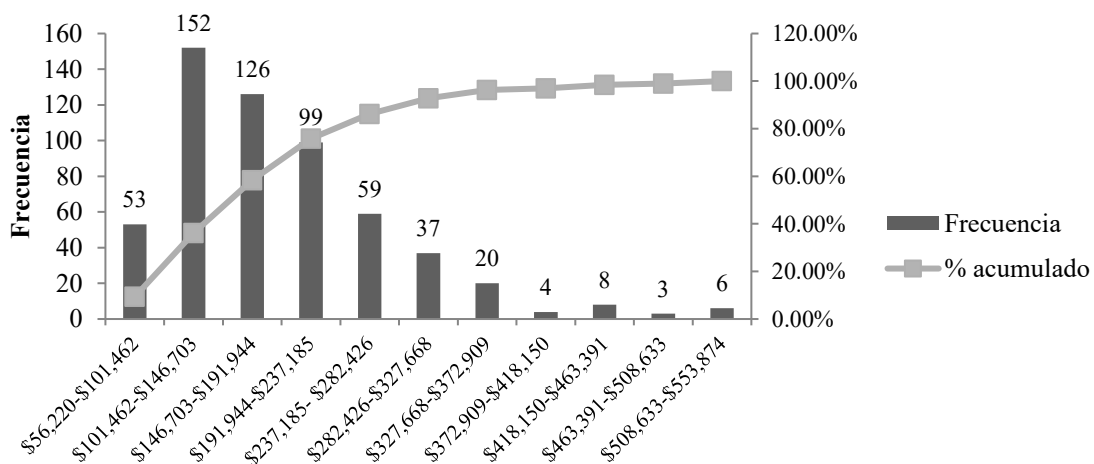
Adicionalmente se realizaron correlaciones lineales para conocer el vínculo entre los salarios integrados anuales y datos de producción - exportación, los datos numéricos fueron extraídos del Registro administrativo de la industria automotriz de vehículos ligeros del Instituto Nacional de Estadística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

Resultados y discusión

En la Figura 1 se muestra el histograma con la distribución de los salarios integrados anuales.

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

Figura 1. Distribución de salarios integrados anuales según categorías salariales establecidas en Contratos Colectivos de Trabajo en ensambladoras automotrices finales del 2019.



Fuente: Elaboración propia con base en 20 Contratos Colectivos de Trabajo registrados en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

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 (Cuadro 1). Los análisis de comparación entre pares de

grupos de Dunn con corrección Bonferroni mostraron diferencias entre todas las combinaciones posibles (Tabla 2).

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) frente a la tercera ola (\$205,002) con una diferencia de \$41, 448 y una diferencia de \$63,175 entre el salario promedio de la tercera ola (\$205,002) frente a la cuarta ola (\$141,827). La temporalidad y el contexto en el que se encuentran inmersas las empresas cuando inician operaciones son cruciales en la determinación de los salarios, puede prolongar en el tiempo los salarios altos o perpetuar bajos salarios como a continuación discutimos:

Los salarios altos durante la segunda ola (1962-1978) lo explican Aguilar 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 elevar la productividad y entrar al modelo de exportaciones eran sus objetivos, esto transformó de forma negativa las condiciones de trabajo, llegando 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), originó salarios más bajos en las inversiones que se instalaron a partir de 1994. Ubicando las nuevas inversiones en regiones con bajos salarios (Stanford, 2010; Covarrubias, 2014) y poca o nula experiencia sindical.

Tabla 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
		Americanas	204,477
Origen del capital	< 0.001	Europeas	222,988
		Asiáticas	163,411
		C.T.M	190,491
Sindicato	< 0.001	F.E.S.E.B.S	258,490
		Independiente	190,097
		F.N.S.I	151,407
		C.O.N.A.S.I.M	157,149
Total	567		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 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 – Americanas	.000
	Asiáticas – Europeas	.000
	Americanas – Europeas	.254
Sindicato	F.N.S.I – C.O.N.A.S.I.M	1.000
	F.N.S.I – Independiente	.106
	F.N.S.I – C.T.M	.004
	F.N.S.I – F.E.S.E.B.S	.000
	C.O.N.A.S.I.M – Independiente	1.000
Total	567	
	C.O.N.A.S.I.M – C.T.M	1.000
	C.O.N.A.S.I.M – F.E.S.E.B.S	.000
	Independiente – C.T.M	1.000
	Independiente – F.E.S.E.B.S	.000
	C.T.M – F.E.S.E.B.S	.000

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) (Cauhtitlán, Puebla, Cuernavaca, Toluca y Ciudad Sahagún), luego se posiciona la región norte (\$197,105) (Chihuahua, Hermosillo, Ramos Arizpe, Tijuana y Pesquería), seguido de occidente (\$153,813) (Aguascalientes y El Salto) y la peor pagada la región centro-norte (\$136,729) (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 (región Norte, Occidente y Centro-Norte) (Carrillo, 1993; Covarrubias, 2014). Las empresas emigraron de “*brownfields*” y abrieron plantas en “*greenfields*” del norte de México, motivadas por bajos salarios y las formas de organización sindical dúctiles que ahí se ofrecían (Carrillo, 1990; 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 estos a los 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 americanas y europeas.

Los resultados indican que las empresas de origen europeo (alemanas) son las que mejores salarios integrados pagan a sus trabajadores, seguidas las de origen americano (estadounidenses) y finalmente las que tienen los salarios integrados más bajos, las de origen asiático, ahí entran las empresas japonesas, coreanas y chinas. Los promedios para las americanas, europeas y asiáticas son 204,477, 222,988 y 163,411, 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, si hay diferencias entre origen del capital, evidenciando alarma en 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 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 que 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, respectivamente.

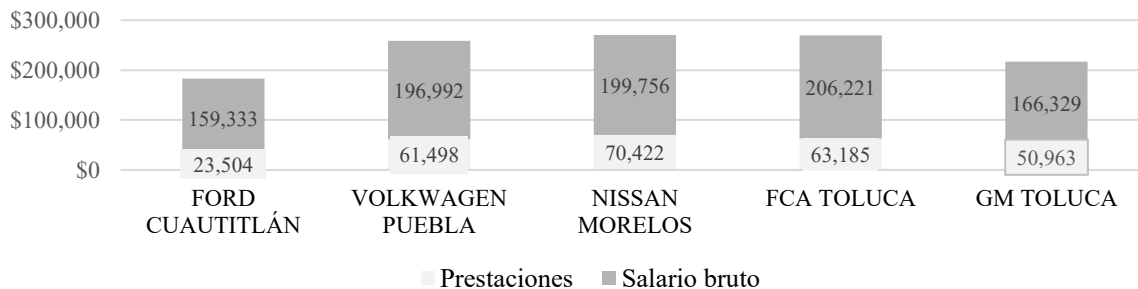
Se debe señalar de forma general, que la tasa de sindicalización ha sufrido un decrecimiento a partir de 1980 (Bensusán y Gómez, 2017; Bensusán y Middlebrook, 2013). Ahora bien, los bajos salarios que prevalecen en la CTM se explican en la reestructuración productiva a finales de la década de 1980 (tercera ola), que incluyó como ya vimos, la relocalización de nuevas 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 esta es una central obrera independiente, que como sostienen Covarrubias y Bouzas (2016), han 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 (Trejo, 2004). Coincidimos con Covarrubias (2014) en que el factor que se mantiene intacto cuando las regiones y empresas cuentan con sindicatos fuertes, son 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 (Figura 2).

Durante la segunda ola (de mayor a menor) se encuentra: Nissan, Morelos con \$199,756 (salario bruto) y \$70,422 (prestaciones); FCA, Toluca con \$206,221 (salario bruto) y \$63,185 (prestaciones); Volkswagen, Puebla con \$196,992 (salario bruto) y \$61,498 (prestaciones); GM, Toluca con \$166,329 (salario bruto) y \$50,963 (prestaciones); y Ford, Cuautitlán con \$159,333 (salario bruto) y \$23,504 (prestaciones).

Figura 2. Salarios brutos y prestaciones promedio (2019) de empresas surgidas en la segunda ola.

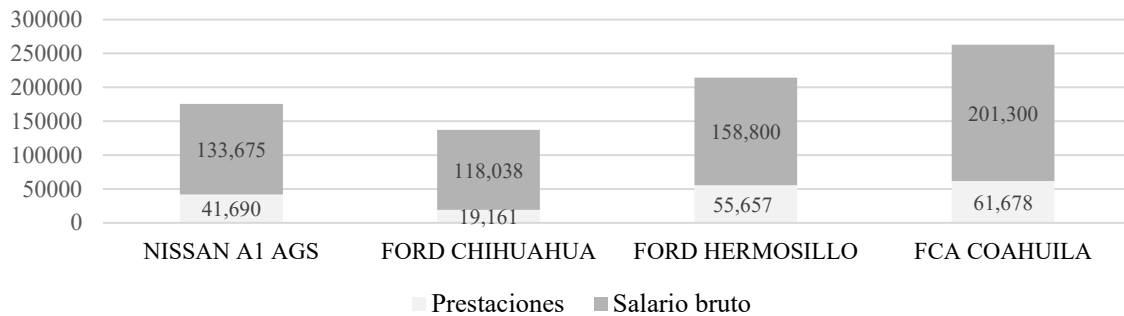


Fuente: Elaboración propia con base en 20 Contratos Colectivos de Trabajo registrados en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Luego en la tercera ola (1979-1993), vemos decrementos en salarios integrados anuales (Figura 3). De mayor a menor: FCA, Coahuila con \$201,300 (salario bruto) y \$61,678 (prestaciones); Ford, Hermosillo con \$158,800 (salario bruto) y \$55,657 (prestaciones); Nissan, Aguascalientes con \$133,675 (salario bruto) y \$41,690 (prestaciones); y Ford, Chihuahua con \$118,038 (salario bruto) y \$19,161 (prestaciones). Observando que existen excepciones, FCA

Coahuila presenta salarios integrados anuales parecidos a los de la segunda ola, esta empresa se sale del patrón.

Figura 3. Salarios brutos y prestaciones promedio (2019) de empresas surgidas en la tercera ola.



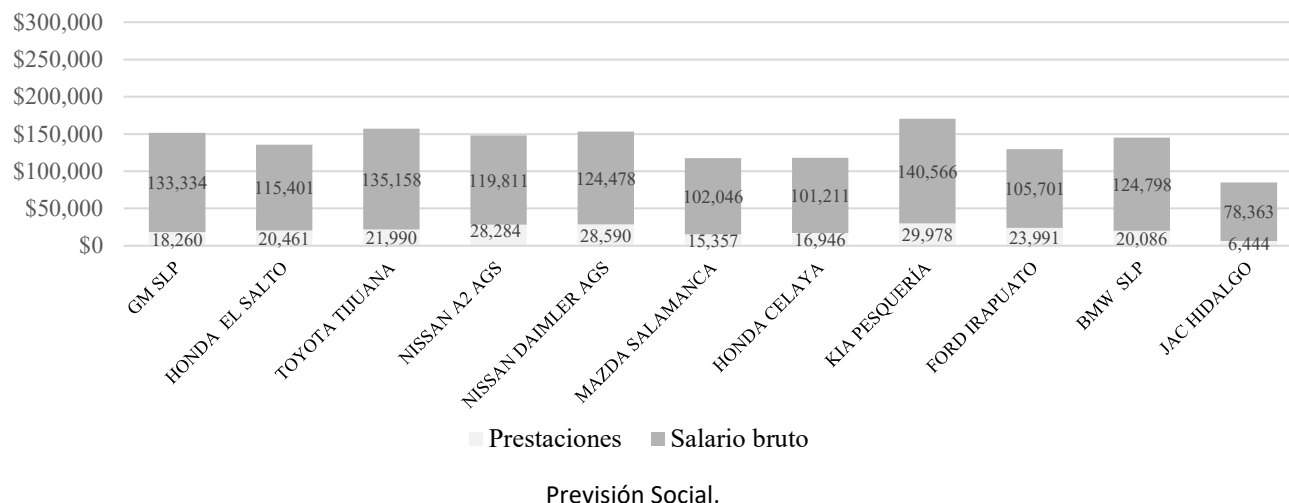
Fuente: Elaboración propia con base en 20 Contratos Colectivos de Trabajo registrados en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

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

Figura 4. Salarios brutos y prestaciones promedio (2019) de empresas surgidas en la cuarta ola.

Fuente: Elaboración propia con base en 20 Contratos Colectivos de Trabajo registrados en la Secretaría de Trabajo y



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

Tabla 3. Estadísticos por empresa ensambladora automotriz, 2019.

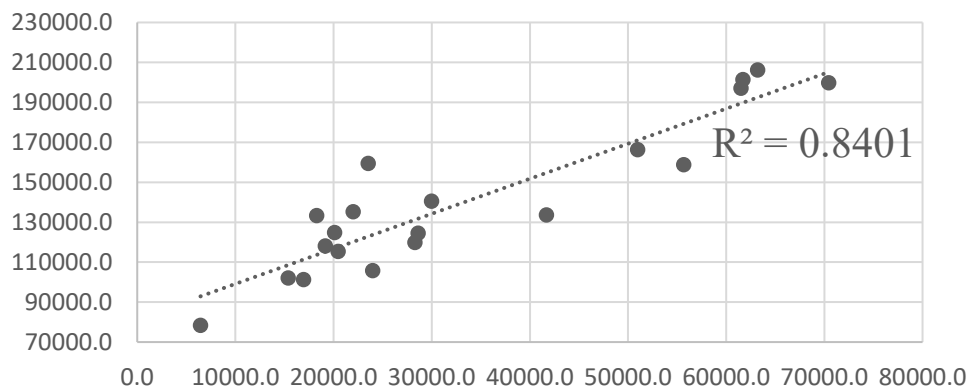
Empresa	Ubicación	MIN	MAX	Promedio salario integrado	% que representa el salario	% que representan las prestaciones
Ford Motor Company	Cuautitlán	\$108,159	\$263,236	\$276,088	87%	13%
Volkswagen	Puebla	\$135,012	\$455,911	\$276,764	76%	24%
Nissan Mexicana	Cuernavaca	\$177,497	\$370,726	\$270,178	74%	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 Company	Chihuahua	\$108,175	\$170,326	\$137,199	86%	14%
Ford Motor Company	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 Cooperation Manufacturing Plant	Aguascalientes	\$73,247	\$224,977	\$148,095	81%	19%
Mazda	Aguascalientes	\$100,055	\$232,264	\$153,068	81%	19%
Honda	Salamanca	\$76,047	\$163,305	\$117,403	87%	13%
Kia	Celaya	\$79,092	\$201,695	\$118,157	86%	14%
Ford	Pesquería	\$102,823	\$275,866	\$170,544	82%	18%
BMW SLP	Irapuato	\$67,884	\$186,905	\$129,692	82%	18%
JAC	San Luis Potosí	\$90,311	\$209,741	\$144,884	86%	14%
	Hidalgo	\$56,220	\$104,804	\$84,807	92%	8%

Fuente: Elaboración propia con base en 20 Contratos Colectivos de Trabajo registrados en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

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

Figura 5. Correlación lineal de salario bruto y prestaciones anuales.



Fuente: Elaboración propia con base en 20 Contratos Colectivos de Trabajo registrados en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

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 $R^2 = 34\%$ (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 como 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. Esto 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 periodos y la región, negocian con estas organizaciones sociales que van 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 de 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 en los trabajadores no sindicalizados, donde 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.

Bibliografía

Álvarez Pablo

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

Arciniega Rosa

2018 noviembre, “Modelos de producción en la industria automotriz del Estado de México, 2005-2015”, en Configuraciones productivas y laborales en la tercera generación de la industria automotriz terminal en México, Enrique De la Garza y Marcela Hernández, coords., Universidad Autónoma Metropolitana – Porrúa, México, pp. 185-224.

Arendas Zsuzsa

2016 julio, “Industrial Relations in Car-manufacturing Industry: a Comparative Case Study of Audi Hungaria, Gyor and Mercedes Benz, Kecskemet”, disponible en

<<http://oas.ceu.edu/sites/default/files/publications/cps-working-papers-industrial-relations-audimercedes-hungary-2016.pdf>>, consultado el 10 octubre 2021.

Arteaga Arnulfo

2003, Reestructuración productiva y relaciones laborales en la industria automotriz en México, Plaza y Valdés, México.

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, Universidad Autónoma de México, México.

Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA)

2018 septiembre, “Diálogo con la industria automotriz”, disponible en <https://www.amda.mx/wp-content/uploads/asociaciones_2018-2024_180724.pdf>, consultado el 07 abril 2021.

Bailey David y De Propriis Lisa

2014, “Manufacturing reshoring and its limits: the UK automotive case”, en Cambridge Journal of Regions, Economy and Society, vol. 7, núm. 3, noviembre, págs. 379-395.

Bensusán Graciela

2021 “Determinantes institucionales y organizacionales del salario en la industria automotriz de México” En Salarios en tiempos de libre comercio, Humberto García-Jiménez, Jorge Carrillo y Graciela Bensusán, coords., El Colegio de la Frontera Norte, México, pp. 37-66.

Bensusán Graciela y Gómez Willebaldo

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

Bensusán Graciela y Middlebrook Kevin

2013, *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, México.

Bernaciak Magdalena

2014 junio, "Social Dumping and the EU Integration Process. European Trade Union", disponible en

<<https://www.etui.org/sites/default/files/14%20WP%202014%2006%20Social%20dumping%20and%20the%20EU%20integration%20process%20Bernaciak%20Web%20version%20EN.pdf>>, consultado el 2 de julio de 2021.

Bluhm Katharina

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

Carrillo Jorge

1991, "Reestructuración en la industria automotriz en México", en *Estudios Sociológicos*, vol. 9, núm. 27, septiembre-diciembre, págs. 483-525.

Carrillo Jorge

1993, *La Ford en México: Reestructuración industrial y cambio en las relaciones sociales*. El Colegio de México, México.

Cooke William

2007, "Multinational companies and global human resource strategy", en *Oxford Handbook of Human Resource Management*, Peter Boxall, John Purcell y Patrick Wright, eds, Oxford University Press, Great Britain, 489-508.

Coughlin, Cletus, Terza, Joseph y Arromdee Vachira

1991, "State Characteristics and the Location of Foreign Direct Investment in the United States", en *The Review of Economics and Statistics*, vol. 73, núm. 4, noviembre, págs. 675-678.

Covarrubias Alejandro

2000, Mercados de trabajo y subsistemas de empleo en México y Brasil, El Colegio de Sonora, México.

Covarrubias Alejandro

2014 marzo, “Explosión de la industria automotriz en México: de sus encadenamientos actuales a su potencial transformador” disponible en <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/10645.pdf>, consultado el 01 marzo 2021.

Covarrubias Alejandro

2019, “La ventaja competitiva de México en el TLCAN: un caso de dumping social visto desde la industria automotriz”, en Norteamérica, vol. 1, enero-junio, págs. 89-118.

Covarrubias Alejandro y Bouzas Alfonso

2016 septiembre, “Empleo y políticas sindicales en la industria automotriz de México”, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/13017.pdf>, consultado el 06 marzo 2021.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited

2020 junio, “Perspectiva industrial de la industria automotriz”, disponible en <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/finance/2020/Perspectiva-Industria-Automotriz-DEconosignal.pdf>, consultado el 08 julio 2021.

Friedman Joseph y Fung Hung-gay

1996, “A note on State Characteristics and the Location Choice of Foreign Direct Investment within the United States”, en The Review of Economics and Statistics, vol. 78, núm. 2, págs. 367-368.

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

2021, Salarios en tiempos de libre comercio, El Colegio de la Frontera Norte, México.

González Velasco Alda

2021 febrero, “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”, https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/285/1/Gonzalez_VA.pdf, consultado el 31 de agosto de 2022.

Gross Dominique y Ryan Michael

2008, "FDI location and size: does employment protection legislation matter?", en *Regional Science and Urban Economics*, vol. 38, núm.6, junio, págs. 590–605.

Guzman Leo

2015, "Localization factors from Japanese firms in automotive-related industries in Mexico" en *Procedia Economics and Finance*, vol. 30, págs. 265-270.

Hassel Anke

2002, "The erosion of the German system of industrial relations", en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 37, núm. 3, septiembre, págs. 483–505.

Hernández Juan

2017, "Fuentes oficiales y remuneración salarial en la industria automotriz mexicana", *Ciencia Económica*, vol. 6, núm. 10, enero-junio, págs. 28-44.

Hernández Juan

2018 "El mercado de trabajo en la industria automotriz mexicana, 1998-2014", en *Configuraciones productivas y laborales en la tercera generación de la industria automotriz terminal en México*, Enrique de la Garza y Marcela Hernández, coords., Universidad Autónoma Metropolitana-Miguel Ángel Porrúa, Ciudad de México, pp.57-106.

Jürgens Ulrich y Krzywdzinski Martin

2009, "Work models in the Central Eastern European car industry: towards the high road?" en *Industrial Relations Journal*, vol. 40, núm. 6, págs. 493–512.

Jürgens Urilch y Krzywdzinski Martin

2009, "Changing east–west division of labour in the European automotive industry", en *European Urban and Regional Studies*, vol. 16, núm. 1, págs. 27-42.

Kinkel Steffen y Maloca Spomenka

2009 diciembre, "Produktionsverlagerung und Rückverlagerung in Zeiten der Krise", disponible en <<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/29649/1/616612575.pdf>>, consultado el 03 octubre de 2021.

Krzywdzinski Martin

2011, "Exporting the German work model to Central and Eastern Europe", en *Globalizing Employment Relations*, Sylvie Contrepois, Violaine Delteil, Patrick Dieuaide, Steve Jefferys, eds., Palgrave Macmillan, London, pp. 99-116.

Krzywdzinski Martín

2014, "Do investors avoid strong trade unions and labour regulation? Social dumping in the European automotive and chemical industries", en *Work, employment and society*, vol. 28, núm. 6, págs. 926-945.

López María

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

Lüthje Boy y Tian Miao

2015, "China's automotive industry: structural impediments to socio Economic rebalancing", en *International Journal of Automotive Technology and Management*, vol. 15, núm. 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*, Campus Verlag, Frankfurt/New York, Germany.

Lüthje, Boy

2014, "Labour relations, production regimes and labour conflicts in the Chinese automotive industry", en *International Labour Review*, vol.153, núm. 4, págs. 535-560.

Maza Octavio, Chávez Moisés y García Pedro

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

Morales Juan y López María

2018, "Honda y su mercado de trabajo en la planta de El Salto, Jalisco", en *Configuraciones productivas y laborales en la tercera generación de la industria automotriz terminal en*

México, Enrique De la Garza y Marcela Hernández, coords., Universidad Autónoma Metropolitana-Miguel Ángel Porrúa, Ciudad de México, pp. 131-157.

Moreno Brid, Juan

1996, August, "Mexico's auto industry after NAFTA: A successful experience in restructuring?" disponible en <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.113.9265&rep=rep1&type=pdf>, consultado el 07 mayo de 2021.

Quiroz Othón

2004, "Clase, formación histórica y desarticulación empresarial: los obreros de la industria automotriz, 1969-1982", en *Sociológica*, vol. 19, núm. 55, mayo-agosto, págs. 79-111.

Reyes Juan, Sánchez Germán y Martínez María

2018, "La instalación de Audi en México: la precariedad laboral como fundamento", en *Configuraciones productivas y laborales en la tercera generación de la industria automotriz terminal en México*, Enrique De la Garza y Marcela Hernández, coords., Universidad Autónoma Metropolitana-Miguel Ángel Porrúa, Ciudad de México, pp. 107-130.

Salinas Rolando, Carrillo Marco y Uribe Candil

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

Sánchez González Karen

2018 julio, "La precarización laboral en la industria automotriz en 2017: los casos de General Motors en San Luis Potosí y las maquilas en Tijuana", <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>, consultado el 01 de marzo de 2021.

Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS)

2021 agosto, “Registro de asociaciones. Secretaria de Trabajo y Previsión Social”, disponible en <<https://registrodeasociaciones.stps.gob.mx/>>, consultado el 23 de agosto de 2021.

Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS)

2021 agosto, “Contrato Colectivo de Trabajo: Ford”, disponible 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>>, consultado el 23 de agosto de 2021.

Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS)

2021 agosto, “Contrato Colectivo de Trabajo: Volkswagen”, disponible en <http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC4711992XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/4QuHtjBQie_oY2_vPTlig&actuacion=CC-471-1992-XII--2020-322.pdf>, consultado el 23 de agosto de 2021.

Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS)

2021 agosto, “Contrato Colectivo de Trabajo: Nissan Morelos”, disponible en <<http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-218-1986-XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/2qPMFjwUQDKoLKkyLvnrA&actuacion=CC-218-1986-XII--2019-6179.pdf>>, consultado el 23 de agosto de 2021.

Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS)

2021 agosto, “Contrato Colectivo de Trabajo: FCA Toluca”, disponible en <<http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-7-1981-XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/GHhFqiYRy2tZQL54xayNQ&actuacion=CC-7-1981-XII--2016-6229.pdf>>, consultado el 23 de agosto de 2021.

Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS)

2021 agosto, “Contrato Colectivo de Trabajo: GM Toluca”, disponible en <<http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-133-1986->

XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/RMv9fzWHSE2NszUImfVO8g&actuacion=CC-133-1986-XII--2019-12835.pdf>, consultado el 23 de agosto de 2021.

Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS)

2021 agosto, “Contrato Colectivo de Trabajo: Nissan A1 Aguascalientes”, disponible en <http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-1021-2006-XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/IT5uRINyTAeB3jbN8_kC-g&actuacion=CC-1021-2006-XII--2018-11276.pdf>, consultado el 23 de agosto de 2021.

Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS)

2021 agosto, “Contrato Colectivo de Trabajo: Ford Chihuahua”, disponible en <http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-1204-2009-XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/Lze1obALQCuw_GzD8zOdw&actuacion=CC-1204-2009-XII--2019-8676.pdf>, consultado el 23 de agosto de 2021.

Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS)

2021 agosto, “Contrato Colectivo de Trabajo: Ford Hermosillo”, disponible en <<http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-123-1986-XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/8ys0ZEBQNSgR23BT83uRA&actuacion=CC-123-1986-XII--2019-3390.pdf>>, consultado el 23 de agosto de 2021.

Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS)

2021 agosto, “Contrato Colectivo de Trabajo: FCA Coahuila”, disponible 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>>, consultado el 23 de agosto de 2021.

Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS)

2021 agosto, “Contrato Colectivo de Trabajo: GM San Luis Potosí”, disponible 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>, consultado el 23 de agosto de 2021.

Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS)

2021 agosto, “Contrato Colectivo de Trabajo: Honda El Salto”, disponible en <http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-1380-2011XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/ne5xDejOR7.yPIwxDfp7ag&accion=CC-1380-2011-XII--2019-4662.pdf>>, consultado el 23 de agosto de 2021.

Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS)

2021 agosto, “Contrato Colectivo de Trabajo: Toyota Tijuana”, disponible en <http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-884-2003-XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/1SRBFe1VRSueBWz7zFg-ZQ&actuacion=CC-884-2003-XII--2019-6578.pdf>>, consultado el 23 de agosto de 2021.

Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS)

2021 agosto, “Contrato Colectivo de Trabajo: Nissan A2 Aguascalientes”, disponible 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>>, consultado el 23 de agosto de 2021.

Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS)

2021 agosto, “Contrato Colectivo de Trabajo: Nissan-Daimler Aguascalientes”, disponible en http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-1869-2015-XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/myauwRtpRAmeZWmfEdL_w&actuacion=CC-1869-2015-XII--2019-7862.pdf >, consultado el 23 de agosto de 2021.

Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS)

2021 agosto, “Contrato Colectivo de Trabajo: Mazda, Salamanca”, disponible 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>, consultado el 23 de agosto de 2021.

Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS)

2021 agosto, “Contrato Colectivo de Trabajo Honda, Celaya”, disponible 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>, consultado el 23 de agosto de 2021.

Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS)

2021 agosto, “Contrato Colectivo de Trabajo: Kia, Pesquería”, disponible en <http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-1713-2014-XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/LvFLHljQ_29n0p0V0ed3A&actuacion=CC-1713-2014-XII--2019-5509.pdf>, consultado el 23 de agosto de 2021.

Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS)

2021 agosto, “Contrato Colectivo de Trabajo: Ford, Irapuato”, disponible en <http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-1910-2015-XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/P19AlqobSeAN_aJBLO2tg&actuacion=CC-1910-2015-XII--2019-7285.pdf>, consultado el 23 de agosto de 2021.

Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS)

2021 agosto, “Contrato Colectivo de Trabajo: BMW, San Luis Potosí”, disponible en <<http://visorcontratos.stps.gob.mx/visoralfresco/resultados.php?exp=CC-1693-2014-XII&url=http://alfresco.stps.gob.mx:8080/share/s/ypovv2TLRhaoVzOctontfg&actuacion=CC-1693-2014-XII--2019-4132.pdf>>, consultado el 23 de agosto de 2021.

Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS)

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

Sengenberger Werner y Pyke, Frank

1992, “Industrial Districts and Local Economic Regeneration: Research and Policy Issues”, en *Industrial Districts and Local Economic regeneration*, Frank Pyke y Werner Sengenberger, eds., Geneva, International Labour Organization, pp. 3-30.

Stanford Jim

2010, "The geography of auto globalization and the politics of auto bailouts", en Cambridge Journal of Regions, Economy and Society, vol. 3, núm. 3, agosto, págs. 383-405.

Tholen Jochen, Czírja Ludovít, Hemmer Eike, Kozek Wieslawa y Mansfeldová Zdenka

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