

## VENTAJA COMPETITIVA A COSTA DE LA EXPLOTACIÓN LABORAL. LA DISPARIDAD SALARIAL ENTRE LOS OBREROS PERTENECIENTES A LA FABRICACIÓN DE AUTOMÓVILES Y AUTOPARTES EN MÉXICO: 2005-2020

Antonia Reyes Barradas\*

25

*(Recibido: 18-marzo-2021– Aceptado: 17-mayo-2021)*

### **Resumen**

El presente escrito pretende confirmar que el salario de los obreros ocupados en la fabricación de automóviles y autopartes ha mermado a lo largo de los años, debido a diversas causas, entre ellas el uso de la mano de obra barata como ventaja competitiva en la Industria Automotriz Mexicana, hecho que afecta el bienestar de todo el personal. La investigación hace uso del número de salarios mínimos estimados como una herramienta para comprobar que, el salario otorgado al personal en ambas ramas ha caído a lo largo de los años (2005-2020). Adicionalmente, se determinan tres grandes hechos caracterizados por las fluctuaciones salariales: 1) Crisis en la Industria Automotriz (2005-2010), 2) Estancamiento salarial (2011-2017), y 3) Caída salarial (2018-2020).

**Palabras clave:** Ventaja competitiva, explotación laboral, salario, fabricación de automóviles, fabricación de autopartes

**Clasificación JEL:** B15, E24, J30, L62

\* Licenciada en Historia y egresada de la Licenciatura en Administración por la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa, correo electrónico: areyesbarradasha@gmail.com

## Competitive advantage at the costs of labor exploitation. Salary disparity among workers belonging to the manufacture of automobiles and parts from 2005 to 2020 in Mexico

### Abstract

The letter intends to confirm that the salary of workers employed in the manufacture of automobiles and auto parts has decreased over the years, due to various causes, including the use of cheap labor as a competitive advantage in the Mexican Automotive Industry, a fact that affects the well-being of all staff. The research makes use of the number of estimated minimum wages as a tool to verify that the salary granted to personnel in both branches has fallen over the years (2005-2020). Additionally, three major events characterized by salary fluctuations are determined: 1) Crisis in the Automotive Industry (2005-2010), 2) Salary stagnation (2011-2017), and 3) Salary drop (2018-2020).

**Keywords:** Competitive advantage, labor exploitation, salary, automobile manufacturing, manufacture of auto parts

**JEL Classification:** B15, E24, J30, L62

### Introducción

El sector automotriz es uno de los sectores más competitivos de México y cuenta con frecuentes flujos de inversión extranjera, por lo cual es pertinente preguntarnos si es que ¿los obreros que laboran en la Industria Automotriz poseen salarios en constante crecimiento?, pregunta que puede ser analizada con base en la evolución de los salarios.

Antes de abordar el tema es necesario definir dos conceptos centrales en la investigación; *explotación laboral* y *ventaja competitiva*. Entendiendo a la primera “no como la extracción de riqueza en términos monetarios o crematísticos, sino como la extracción de tiempo libre: el capitalista usurpa el tiempo libre que los obreros crean para la sociedad, vale decir la civilización” (Marx, 1858, p. 147), “la simple materialización de tiempo de trabajo excedente” (Fernández, 1977, p. 50), tomada por los capitalistas a cambio de un salario.

En el mercado laboral, la fuerza de trabajo del obrero se obtiene al nivel de supervivencia, pero el mercado de productos está dispuesto a pagar, también, el valor incorporado como resultado de su trabajo. De allí nace el beneficio empresario que es exclusivo fruto de la explotación del trabajo ajeno (Arnaudo, 2013, p. 48).

Se concibe a la alienación económica como un elemento característico en la relación laboral entre las grandes empresas y los obreros fabricantes de automóviles y autopartes, ya que explica la decadencia del salario, entendida como el proceso de trabajo que no considera al individuo o sus intereses, más si es utilizado como una herramienta para elaborar mercancías (Kinnen, 1969; Marcuse, 1972).

Por otro lado, Porter define la ventaja competitiva como “el valor que una empresa es capaz de crear para sus compradores, hay dos tipos básicos de ventajas competitivas que puede poseer una empresa: costos bajos o diferenciación” (Díaz, 2009, p. 103). Para el tema en cuestión, el bajo salario otorgado a los obreros en ambas ramas es una de las ventajas competitivas más importantes de la Industria Automotriz (IA) mexicana, siendo una de las principales razones por las que empresas estadounidenses, las tres grandes<sup>1</sup>, invierten en el país, dejando las plantas de ciudades como Detroit<sup>2</sup> en el abandono.

El artículo pretende sustentar la siguiente hipótesis: Partiendo de una investigación estadística del salario percibido mensualmente por los obreros fabricantes de automóviles y autopartes de 2005 a 2020 en México, y usando como herramienta de medición el número de Salarios Mínimos (SM) promedio<sup>3</sup> se espera confirmar que el salario ha caído a lo largo de los años, convirtiéndose en una de las ventajas competitivas en la Industria Automotriz de México.

De igual manera, el objetivo general busca romper con la idea de que los obreros ocupados en la IA no han sufrido bajas en el salario a lo largo de los años, porque de la misma forma que en otras industrias, son explotados laboralmente. La investigación es sustentada por datos estadísticos de fuentes oficiales, Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), el respaldo teórico se sustenta en escritos de Marx, Porter, Robert Gibbons, John Robert, Abraham Maslow, Henri Fayol, Chester Barnard, Chiavenato, Max Weber, Elton Mayo, Herbert Simón, Peter Drucker, entre otros, conviene aclarar que el escrito no pretende aportar leyes o normas de la forma en que lo hacen las ciencias formales como la física o la matemática. Como es bien sabido, la Administración yace en el campo de la ciencia fáctica “las ciencias fácticas verifican (confirman o desconfirman) hipótesis que en su mayoría son provisionales... la verificación es incompleta y por eso temporaria” (Bunge, 1977, p. 9).

Es conveniente aclarar que, si bien el uso del SM como una herramienta puede ser debatible, el objetivo de usarlo es meramente de comprobación. En la historia mexicana el SM ha demostrado ser deficiente porque no cumple con su objetivo principal, una medida monetaria, “para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia” (Varela, 2018, p. 8). Es debatible el si es o no una medida salarial adecuada, ya sea por razones de política económica y/o social, el escrito no toma partido en ese sentido, más sí es conveniente mencionar que, a pesar de ser usado como una herramienta, es claro que su ineficiencia debe ser tomada en cuenta como parte de los resultados de la investigación.

Para alcanzar el objetivo planteado la investigación se divide, posterior a esta pequeña introducción, en dos secciones: primero, se estudian los principales acontecimientos

<sup>1</sup> *General Motors, Ford Motor Company y Fiat Chrysler Automóviles US.*

<sup>2</sup> Declarada en bancarrota para 2013, gracias a la crisis mundial del petróleo, el auge de autos japoneses y la búsqueda de las grandes empresas automotrices por encontrar bajos costos para hacer frente a la competencia nipona. Actualmente la ciudad muestra grandes síntomas de recuperación gracias a la reestructuración financiera, entre otros proyectos.

<sup>3</sup>  $SM \text{ de las regiones económicas } X \text{ año, entre el número de regiones económicas } (SM \text{ región A} + SM \text{ región B})/2.$

de la crisis de la IA desde 2005 hasta 2020, posteriormente, en la segunda sección, se analiza la institucionalidad como el principal causante de la precariedad salarial en la IA, finalmente, se destacan las principales conclusiones.

## **1. Los tres grandes hechos: crisis en la IA, estancamiento y caída salarial**

### ***1.1. Crisis en la IA (2005-2010)***

La diferencia del salario ganado por el personal dedicado a la fabricación de automóviles y quien laboraba en las autopartes en México, osciló de un 50% a 60% (a favor del primero), esta disparidad puede deberse a la especialización requerida para cubrir el puesto y la ventaja competitiva (mano de obra barata), que, a pesar de presentarse en ambas ramas, se intensificó en la segunda. Tomando en cuenta ambos casos, se esperaría que, debido a la inflación y la expectativa del personal a percibir mejoras salariales a lo largo de los años, este tendiera al alza, pero dado que la industria no es un ente aislado, la crisis en la IA nacida en EE. UU., la golpeó perjudicando los salarios del personal a partir de 2007.

La crisis golpeó al país derivado de que las tres grandes empresas automotrices habían logrado que la industria nacional dependiera de ellas, en virtud de que: “los dos principales canales de intercambio económico: el comercio externo y la inversión extranjera directa (creación de plantas) entre México y EU han significado un importante mecanismo para profundizar la integración de la economía mexicana al ciclo económico de EU” (Mendoza, 2011, p. 62). El país formó una industria sustentada, en su mayoría, por empresas estadounidenses al otorgar concesiones arancelarias, legales, materia prima a precios accesibles y mano de obra barata, afianzando la seguridad de los inversionistas con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN).

Una de las principales razones por la que esta industria se ha desarrollado en México se debe a la existencia de mano de obra barata. Los bajos salarios en México representan una de las principales ventajas comparativas de la industria automotriz, lo que ha permitido su expansión desde la década de los sesenta. En el año 2000, en México, el salario promedio por hora de trabajo en este sector era aproximadamente de 3.21 dólares en términos nominales (Centro de Estudios de las Finanzas Públicas, 2009, p. 17).

El impacto pudo ser menor si la industria nacional gozara de mayor presencia, desafortunadamente en la década de los noventa del siglo XX las empresas nacionales no contaban con los mismos recursos (materia prima, tecnología, procesos, entre otros) para ser capaces de competir con las transnacionales, además de que no tenían las mismas oportunidades y apoyos económicos que el gobierno otorgaba a extranjeros debido a la diferencia en el volumen de ventas, reduciendo así significativamente su participación en el mercado.

Con la crisis llegaron los despidos: “la rama automotriz y de autopartes [...] ha sentido el efecto de la crisis al iniciar su descenso en enero de 2008, simultáneamente

a la caída del empleo en Estados Unidos, nuestro principal mercado de exportación” (Samaniego, 2010, p. 83).

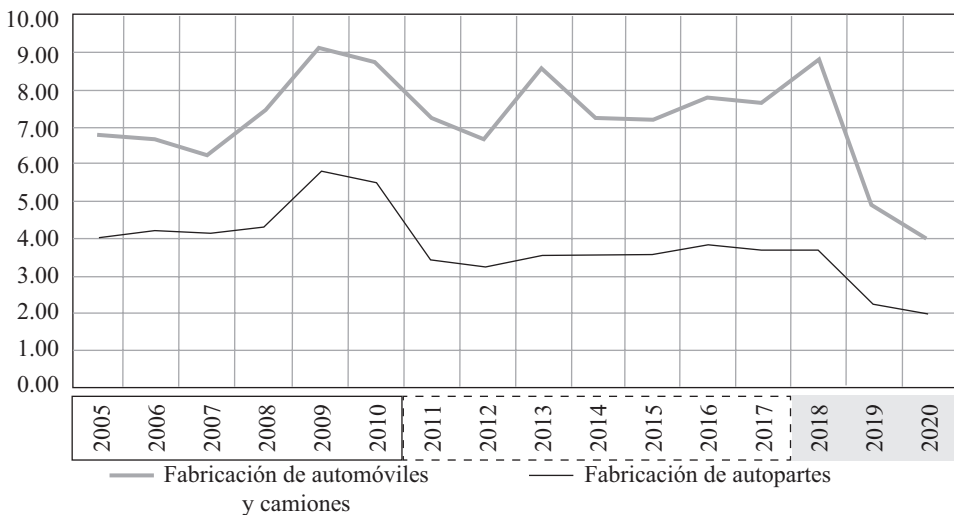
Durante la crisis el Gobierno Federal creó medidas para apoyar a empresas como las tres grandes para evitar, en la medida de lo posible, que salieran del país y/o continuaran los despidos masivos:

El país creó las medidas necesarias para que la Industria automovilística saliera de la crisis, desafortunadamente no se observa algún intercambio recíproco en el tema salarial. Pero su precario interés por mejorar las condiciones del personal, más sí su intención de incrementar productividad (Castellanos, 2012, p. 15).

Siguiendo la idea de Castellanos (2012), podemos considerar que a pesar de los pequeños aumentos al SM la industria no parece haber absorbido las modificaciones (Gráfica 1). Aun cuando los despidos incrementaron y existió poco movimiento en el salario mensual del personal no se presentaron estallidos a huelga o paros. Los decrementos en esos años responden a un evento mayor (crisis de la industria) que golpeó a la industria estadounidense y mexicana, se podría decir que los movimientos a la baja responden a esa anomalía.

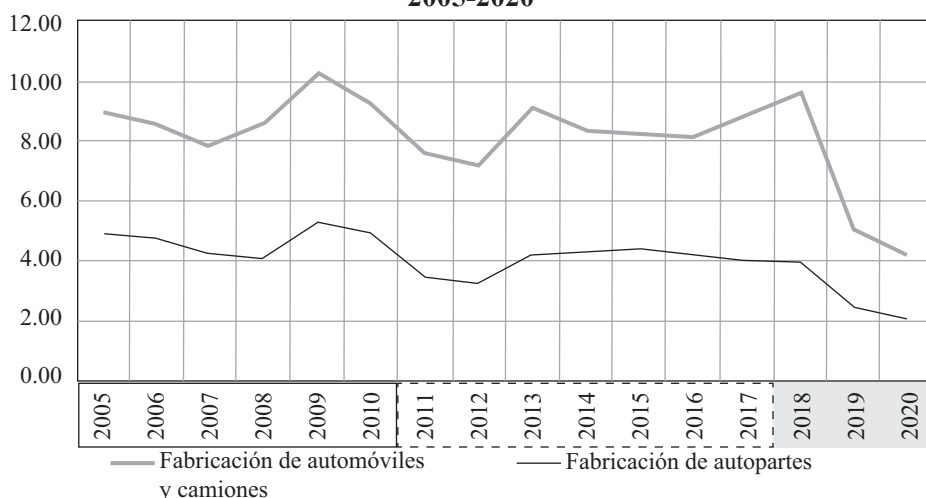
29

**Gráfica 1**  
**Estimación del número de salarios mínimos percibidos por el obrero por rama:**  
**2005-2020**



Fuente: elaboración propia, con base en datos del INEGI (2021) y Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMI). Nota: los periodos son marcados: 1) Crisis en la Industria Automotriz (2005-2010), línea delgada, 2) Estancamiento salarial (2011-2017), línea punteada, y 3) Crisis salarial (2018-2020), cuadro gris.

**Gráfica 2**  
**Estimación del número de salarios mínimos percibidos por el personal por rama:**  
**2005-2020**



Fuente: elaboración propia, con base en datos del INEGI (2021) y Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMI). Nota: los periodos son marcados: 1) Crisis en la Industria Automotriz (2005-2010), línea delgada, 2) Estancamiento salarial (2011-2017), línea punteada, y 3) Crisis salarial (2018-2020), cuadro gris.

### 1.2. Estancamiento salarial (2011-2017)

De 2011 a 2013 sobrevino la post crisis, caracterizada por buenos niveles de producción, que, a pesar de no alcanzar las cifras pre crisis, fueron lo bastante fuertes para que la industria se recuperará rápidamente. Para el periodo, el salario promedio mensual del personal (en ambas ramas) no presentó mejora, si se parte del supuesto de que los incrementos tienen relación con la productividad, los altibajos en el salario percibido tienen relación con un periodo de recuperación, no obstante, el número de SM percibidos denota poco movimiento.

Fue hasta 2014 cuando la industria se recuperó completamente al romper record de producción y ventas, sin embargo, el salario del personal no manifestó un impacto proporcional, Ramírez (2015) confirma esta idea, al mencionar que si bien, las dos ramas aumentaron su producción, el personal no gozó de incrementos salariales equiparables. Durante esta fase los medios de comunicación destacaban la competitividad de la IA, pero pocos mencionaron que, luego de la recuperación, el salario del personal tendería al estancamiento.

Sumado a ello, el incremento al SM no parece influir en las fluctuaciones salariales, superada la crisis los incrementos en la remuneración directa no tienen una relación tan estrecha con los niveles de producción, aun y cuando se argumentaba que los movimientos en el salario responderían a ese elemento.

A partir de 2014 parece que el número de SM percibidos por los obreros, 7 en Fabricación de Automóviles y Camiones (FAC) y 3 en Fabricación de Autopartes (FA), y el

personal (8 FAC y 4 FA) parece suspenderse en el tiempo (ver Gráfica 2 y Tabla 1). En este punto se podría deducir que la ventaja competitiva trajo nuevos empleos, pero al mismo tiempo puede no garantizar el alza en el salario cuando los niveles de producción y ventas aumentan.

**Tabla 1**  
**Estimación del número de salarios mínimos percibidos por el obrero mensualmente: 2005-2020**

| <i>Año</i> | <i>Fabricación y equipo de transporte</i> | <i>Fabricación de Automóviles y Camiones</i> | <i>Fabricación de Autopartes</i> | <i>% diferencia entre las dos ramas</i> |
|------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------|
| 2005       | 4.60                                      | 6.84                                         | 4.01                             | 59%                                     |
| 2006       | 4.82                                      | 6.69                                         | 4.22                             | 63%                                     |
| 2007       | 4.70                                      | 6.26                                         | 4.16                             | 67%                                     |
| 2008       | 5.19                                      | 7.49                                         | 4.35                             | 58%                                     |
| 2009       | 6.78                                      | 9.13                                         | 5.82                             | 64%                                     |
| 2010       | 6.49                                      | 8.81                                         | 5.47                             | 62%                                     |
| 2011       | 3.92                                      | 7.31                                         | 3.43                             | 47%                                     |
| 2012       | 3.72                                      | 6.71                                         | 3.28                             | 49%                                     |
| 2013       | 4.09                                      | 8.65                                         | 3.60                             | 42%                                     |
| 2014       | 4.00                                      | 7.26                                         | 3.58                             | 49%                                     |
| 2015       | 4.02                                      | 7.23                                         | 3.63                             | 50%                                     |
| 2016       | 4.26                                      | 7.84                                         | 3.84                             | 49%                                     |
| 2017       | 4.16                                      | 7.68                                         | 3.71                             | 48%                                     |
| 2018       | 4.26                                      | 8.85                                         | 3.72                             | 42%                                     |
| 2019       | 2.56                                      | 4.88                                         | 2.27                             | 46%                                     |
| 2020       | 2.83                                      | 4.00                                         | 1.99                             | 50%                                     |

Fuente: elaboración propia, con base en datos del INEGI (2021) y Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMI).

**1.3. Caída salarial (2018-2020)**

El último corte temporal muestra la caída en el salario para los obreros y demás personal en ambas ramas, problema que surgió a lo largo de los años, pero cuyos síntomas se intensificaron durante la crisis económica, social y política en México a partir de 2018. En tan solo tres años, eventos de alto y bajo impacto hacen notorio el poco o nulo movimiento del número de SM pagados por la industria, haciendo factible creer que la explotación laboral es una posibilidad.

El salario pagado al personal parecía tener un comportamiento lógico en virtud de los sucesos del periodo, pero el número de SM percibidos demostró que, independientemente de los inconvenientes a causa del COVID-19, este último actuó como detonante de un problema que nació con la apertura del mercado y la entrada a la globalización durante el

periodo presidencial de Salinas de Gortari, momento en que se establecieron las reglas del juego a favor de las compañías extranjeras a cambio de bajos salarios a los trabajadores.

La institucionalidad debe contar con regulaciones, instrumentos y tratados a favor de los intereses del personal, pero en la práctica podría parecer que su ejecución es subjetiva y en la mayoría de los casos actúa en beneficio de las empresas extranjeras.

Luego del aumento al SM en 2019, el número de SM percibidos por los obreros y demás personal cayó notablemente. La caída en el número de SM percibidos da luz a diversas interpretaciones, una de ellas es que el personal ocupado en la industria perdió poder adquisitivo a lo largo de los años, es decir, no pudo mantener el mismo nivel de vida de 2005 en 2019. El COLMEX (2017) asegura que los bajos costos laborales constituyeron un elemento fundamental para la estrategia de competitividad en la industria, poniendo por encima los intereses de las empresas extranjeras. Un claro ejemplo es el T-MEX, que dista de ser un motor de cambio a favor del trabajador, es un tratado meramente comercial.

En seguida se presenta un cuadro comparativo que ayuda a entender, a *grosso modo*, el análisis comparativo del estado de los FAC y FA.

32

**Cuadro 1**  
**Fabricación de Automóviles y Camiones frente a la Fabricación de Autopartes:**  
**2005-2020**

| <i>Periodo</i> | <i>Fabricantes de Automóviles y Camiones</i>                                                                                                          | <i>Fabricantes de Autopartes</i>                                                                                                                                | <i>Hechos</i>                             |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 2005 a 2010    | 2005 a 2010 perciben el salario más alto de la industria.                                                                                             | De 2005 a 2010 gozaron de un salario menor de entre 50% a 60%.                                                                                                  | Crisis                                    |
|                | El país promociona la mano de obra barata como una ventaja competitiva.                                                                               | Los obreros y demás personal tienen el salario más bajo de toda la industria. El gobierno la consideraba su mejor carta para atraer inversionistas extranjeros. |                                           |
|                | Caída salarial en la rama durante 2007 como resultado de la crisis.                                                                                   | La rama sufre una caída salarial en 2010.                                                                                                                       |                                           |
|                | El número de SM percibidos por el personal caen en 2007 y 2010.                                                                                       | SM percibidos por debajo (2 a 4) de lo que ganaba el personal en la fabricación de automóviles.                                                                 |                                           |
|                | Fluctuaciones salariales a lo largo del periodo debido a la crisis.                                                                                   | El personal ganaba entre 50% al 60% menos que el personal ocupado en automóviles.                                                                               |                                           |
|                | El personal contaba con menos retribuciones directas, pero más prestaciones sociales que su contraparte.                                              | El personal tenía mayores retribuciones directas de 2005 a 2010 debido a la disparidad salarial.                                                                |                                           |
| 2011-2017      | De 2011 a 2017 el salario osciló, presentó un alza considerable durante 2017. Desafortunadamente el incremento no equiparó los niveles de producción. | Los obreros/personal ganaban, aproximadamente, 50% menos que su contraparte.                                                                                    | Pau-<br>latino<br>estan-<br>ca-<br>miento |

*Continúa...*

| Periodo                    | Fabricantes de Automóviles y Camiones                                                                                                                                                    | Fabricantes de Autopartes                                                                                                                                                                        | Hechos                                    |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 2011-2017                  | El número de SM percibidos por los obreros y demás personal en 2014 y 2015 confirmó el estancamiento salarial.                                                                           | Alza en el salario de 2014 a 2017 (obrerros).                                                                                                                                                    | Pau-<br>latino<br>estan-<br>ca-<br>miento |
|                            | Durante el periodo la rama rompió las metas de producción, pero el salario de los obreros/personal no presentó incrementos que respondieran adecuadamente.                               | De 2013 a 2017 tendencia salarial al alza (obrerros).                                                                                                                                            |                                           |
|                            | Tendencia general al paulatino estancamiento, a pesar de que la crisis fue superada en tan sólo dos años. La buena racha de producción y ventas no benefició equiparablemente a la rama. | Fluctuaciones a la baja. Confirman el empantanamiento y subsecuente descenso que llegó a 3.98 SM para 2017. A pesar de que para ese periodo se presentó el pico salarial del periodo de estudio. |                                           |
|                            |                                                                                                                                                                                          | El salario pagado a personal ascendió de 2013 a 2017.                                                                                                                                            |                                           |
|                            |                                                                                                                                                                                          | El número de salarios percibidos por el personal se estancó a partir de 2014.                                                                                                                    |                                           |
| 2018 a 2020                | Baja el salario de obreros en ambas ramas de 2019 a 2020.                                                                                                                                | Baja en producción en 2020.                                                                                                                                                                      | Caída<br>salarial                         |
|                            | Baja en producción de 2018 a 2020.                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                  |                                           |
|                            | En ambas ramas cayó el número de salarios percibidos.                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                  |                                           |
|                            | Incrementó la diferencia entre las remuneraciones totales y las prestaciones (mayores retribuciones directas).                                                                           |                                                                                                                                                                                                  |                                           |
|                            | Huelga de 2019, cuenta con participación de obreros de esta rama.                                                                                                                        | Huelga de 2019, tiene mayor presencia de obreros.                                                                                                                                                |                                           |
|                            |                                                                                                                                                                                          | La rama se convirtió en la principal industria de autopartes para EE. UU., en 2019.                                                                                                              |                                           |
|                            |                                                                                                                                                                                          | Los niveles de producción no cayeron.                                                                                                                                                            |                                           |
|                            | Caída del número de SM percibidos en ambas ramas.                                                                                                                                        | Llegando a 1.99 SM para 2020.                                                                                                                                                                    |                                           |
| Llegando a 4 SM para 2020. |                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                  |                                           |

Fuente: elaboración propia, con base en datos del INEGI (2021) y, Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMI).

2. La institucionalidad mexicana

Existen un sinnfín de causas que pueden responder a la precarización salarial, no obstante, dada la hipótesis y objetivo general de la investigación la institucionalidad

mexicana parece dar respuesta a la hipótesis y objetivo de la investigación. En primer lugar, entendiendo como Institucionalidad a:

Las «reglas jurídicas fundamentales que gobiernan las relaciones económicas entre las personas». Las reglas del juego en sociedad o, de manera más formal, como los imperativos de origen humano que circunscriben las interrelaciones de los hombres. Las instituciones estructuran los estímulos al intercambio entre los individuos las mutaciones institucionales «expresan» la manera en que las sociedades evolucionan a través del tiempo, transformándose así en una de las claves para la comprensión del cambio histórico. Una explicación de la formación, mutación y decadencia de las formas institucionales en cuyo ámbito los hombres cooperan y compiten (Rollinat, 1997, p. 16).

El objetivo de las instituciones es reducir la incertidumbre propia de la interacción humana. Como lo menciona Wilson (2017), la desconfianza aparece como consecuencia de la complejidad de los problemas que deben resolverse y de los programas de solución de problemas atribuidos por el individuo. Por esa razón la sociedad recurre a la creación de instituciones para disminuirla, pero hacerlo no garantiza su eficiencia.

La institucionalidad niega la singularidad y presenta al individuo en su negación por sus relaciones sociales en contradicción inevitable, que debe ser superada, no por la individualidad subjetiva y arbitraria sino por la universalidad de los valores instituyentes que se verifican de mil formas distintas y no previstas en las relaciones particulares prescritas. La consolidación de las jerarquías administrativas de las instituciones adopta la forma legal en las reglamentaciones, según la distribución de competencias, mediante las cuales se establecen las formas y modos de actuación que originan su burocracia, y termina por invertir la relación institucional y hacer depender el contenido originario de los procedimientos sin los cuales éste resulta imposible o condenable (Del Palacio, 2006, p. 41).

Rollinat (1997), afirma que las instituciones determinan el potencial de una sociedad y las organizaciones son las que sacarán provecho de las oportunidades, no obstante, también pueden reflejar el comportamiento “parasitario” o productivo de las mismas. A diferencia del mercado, las instituciones pueden perdurar aún y cuando no generen beneficio.

Pero, ¿qué relación tienen las instituciones con el deterioro salarial del personal de la IA en México?, las primeras tienen un impacto directo en el desarrollo económico y político de la industria, se trata de leyes y normas que rigen a las empresas desarrolladas en el país, son las reglas del juego que dan pauta a los abusos, por su imperfección o mala ejecución. Siguiendo ese eje, la institucionalidad apoya el desarrollo de la ventaja competitiva como un elemento que debe ser cuidado y salvaguardado a costa del bienestar económico del personal, de esa forma no existirán leyes o normas que puedan acabar con ella.

La institucionalidad mexicana ha demostrado cierto grado de ineficiencia, porque no ha podido evitar que las organizaciones rompan las normas, sumado a ello, el gobierno ha tenido una participación cuestionable al hacer frente a las crisis económicas, sociales,

sanitarias, entre otras, si bien, no se cuenta con las bases necesarias para emitir un juicio, los hechos demuestran que la institucionalidad no ha emprendido acciones reales para solucionar la baja salarial. “El éxito económico de los países depende del desarrollo de sus instituciones, de las reglas que influyen en cómo funciona la economía y de los incentivos que motivan a las personas” (Peraza, 2017, p. 155). Enseguida presentamos algunos cambios que prometen beneficiar a la mano de obra mexicana, o en caso contrario, pueden terminar como buenas intenciones.

## 2.1. *Ley Federal de Trabajo y outsourcing*

El primero de mayo de 2019 se publicó la reforma a la Ley Federal de Trabajo (LFT), presentando algunos cambios relevantes: la justicia laboral pasó del Poder Ejecutivo al Poder Judicial para agilizar los procesos, garantizar la libertad sindical y la negociación colectiva. Además, pretende beneficiar a los trabajadores y sindicatos frente a los empleadores y fortalecer sus derechos garantizando la dignidad humana, exigiendo un salario justo, con seguridad social, prestaciones, capacitación, seguridad e higiene en el centro de trabajo, jornada laboral establecida, pago de horas extra, vacaciones, entre otros.

Adicionalmente, afianza el derecho a recibir por lo menos el SM acorde con el área geográfica y establece un marco regulatorio que protege al trabajador frente a las empresas, desafortunadamente, la ignorancia y la necesidad del primero, sumado a la corrupción de los organismos que castigan el no cumplimiento a los derechos, permite que la normativa no se acate. Es ahí donde la deficiencia de las instituciones perjudica a los trabajadores, independientemente de si la ejecución es buena o mala, el marco legal no es lo suficientemente fuerte (vacíos legales o excepciones otorgadas a determinadas personas físicas o morales) dando paso a la extralimitación.

Es debatible si las reformas a la LFT buscan terminar con la precariedad salarial debido al rol que toma el SM en el marco legal, al considerarlo como un parámetro lo suficientemente adecuado como para asegurar el bienestar del personal, pero la cantidad establecida no cumple con su objetivo: cubrir los gastos necesarios para sobrevivir. Si bien, su aumento genera controversia, al ser usado como medida mínima legal se esperaría que suba a cantidades coherentes, de no ser posible, sea abandonada como parámetro de pago mínimo legal, o en caso contrario, exigir que las empresas aumenten íntegramente el porcentaje que corresponde a la inflación. Por otro lado, el 19 de abril de 2021 se aprobó la Reforma al *outsourcing*, que busca evitar abusos, violaciones al contrato y eliminar la evasión fiscal. Si bien, la subcontratación no fue eliminada, se limitó a servicios especializados que no formen parte del objeto de la empresa, pero debe ser formalizado a través de un contrato con empresas reguladas.

¿En qué afecta este cambio a la IA?, para la rama de FAC la modificación a la subcontratación no produce un impacto negativo, en razón de que es utilizada en áreas complementarias como limpieza o cocina. Ahora analizan la posibilidad de que algunos empleos administrativos puedan ser realizados por terceros a fin de aprovechar las oportunidades que brinda el marco legal. En cambio, algunas empresas de FA deberán cambiar su planeación estratégica para poder cumplir con la normativa. Óscar Albín, presidente de la Industria Nacional de Autopartes (INA) expone la necesidad de establecer abaste-

cimientos secuenciales para recibir e instalar los componentes en la línea de producción, requiriendo del *outsourcing* e *insourcing* para mantenerse competitivos.

El impacto de la Reforma al *outsourcing* golpea directamente a la rama de autopartes y pone sobre la mesa la desventaja salarial que pueden padecer los subcontratados. Solo el tiempo mostrará los efectos de la Reforma, no se puede descartar la posibilidad de que el gobierno otorgue concesiones a las empresas que lo requieran, o si la ley será cumplida al pie de la letra.

## 2.2. Del TLCAN al T-MEC

Es preciso aclarar que el TLCAN y el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) no son responsables de resolver los salarios deficientes del país, antes bien, contribuyen a que esas deficiencias puedan ser solucionadas. El nuevo tratado trajo consigo nuevas premisas que no fueron contempladas en la década de los noventa, como los bajos salarios con los que México consolidó su ventaja competitiva.

36

Esta situación salarial en México en esta industria fue objeto de atención por parte de autoridades y sindicatos en Estados Unidos y, principalmente, Canadá en el marco de las renegociaciones del TLCAN, debido a los reclamos de aquellos que sostienen que México sustituye variables tales como la inversión en infraestructura, educación y mejoramiento de la seguridad pública con el pago de salarios bajos para atraer inversiones en el marco del acceso preferencial al mercado de la región. A partir de lo anterior, se establece que representan una práctica desleal en materia de comercio (Tapia y Chtatchoua, 2020, p. 87).

El TLCAN fue presentado como la mejor oportunidad de México para obtener mayor inversión extranjera, expandir su mercado en el mundo, generar empleo y mejorar paulatinamente la situación salarial de sus trabajadores. Pero, en la práctica satisfizo las necesidades de expansión de la IA estadounidense, disfrazándola de inversión y nuevos empleos.

Como lo menciona Martínez (2018), el tratado no sólo debía generar crecimiento en los niveles de producción y exportación en la IA, a la par se esperaba que las condiciones sociales mejoraran a través de ese crecimiento, aunque en palabras de Carlos Salinas de Gortari eso debía suceder, los datos demuestran lo contrario.

En la práctica el convenio fue usado para facilitar la transferencia de empleos de EE. UU., aprovechando la ventaja que el gobierno mexicano vendía al mundo en la década de los noventa del siglo XX. Como aluden Cyphey y Crossa (2019), se creó una zona controlada de inversión en contrapeso al crecimiento de la competencia (japonesa), aprovechándose de la caída del ochenta al noventa por ciento de los costos laborales de EE.UU. En teoría suponían que los salarios en México crecerían a medida que sucedía la expansión económica, pero ocurrió lo contrario, el salario de los estadounidenses se estancó debido a la transferencia de miles de plantas al país.

Con la negociación y posterior firma (el 30 de noviembre de 2018) del T-MEC, México hará frente a retos más grandes porque está en una posición desfavorable. En el discurso, el convenio pretende nivelar la competitividad de los tres países, mejorar la brecha

salarial y acabar con la corrupción sindical. Es innegable que el T-MEC pone en ventaja a EE. UU., gracias a las regulaciones, a la balanza comercial, además junto a Canadá esperan acabar con los bajos salarios vistos como una competencia desleal de México.

El acuerdo pide el cumplimiento del marco jurídico en el país, se puede ver como una excelente oportunidad para que se atiendan las necesidades de su población. Como se mencionó al inicio del apartado, el cumplimiento o no del tratado no lo convierte en el motivo de la precariedad salarial, es un acuerdo comercial que exige al país el cumplimiento de normativas que, a pesar de tenerlas, reformarlas o prometer cambiarlas a favor del trabajador, difícilmente las lleva a la práctica.

### 2.3. Sindicatos y huelga

La institucionalidad ve a los sindicatos como intermediarios de los trabajadores, que impiden el no cumplimiento de los derechos del personal. A pesar de que la historia demuestra la lucha de los sindicatos por el cumplimiento de los derechos de los afiliados, la corrupción y la ilegalidad han provocado que estas asociaciones, en mayor o menor medida, se corrompieran y tendieran al corporativismo.

37

Gran parte de los sindicatos se habían convertido en socios silenciosos de los oligarcas a través de la institucionalización de contratos de “protección” que funcionaron y siguen funcionando como acuerdos laborales legalmente vinculantes escritos por la pluma del interés empresarial para impedir la organización de trabajadores y el mejoramiento de las condiciones laborales (Cyphey y Crossa, 2019, p. 67).

Pese a que el corporativismo disminuyó con el paso de los años debido a la entrada del neoliberalismo, la globalización y la paulatina caída del Partido Revolucionario Institucional (PRI), los sindicatos siguen dominados por la corrupción, tomando decisiones a favor del mejor postor. Para el personal de automóviles y autopartes estas asociaciones no defienden sus derechos, porque han ignorado, en la mayoría de los casos, sus reclamos. Si bien, la Constitución Mexicana, la LFT y el T-MEC pretenden hacer que estas agrupaciones cumplan su razón de ser el cambio necesita de una excelente ejecución.

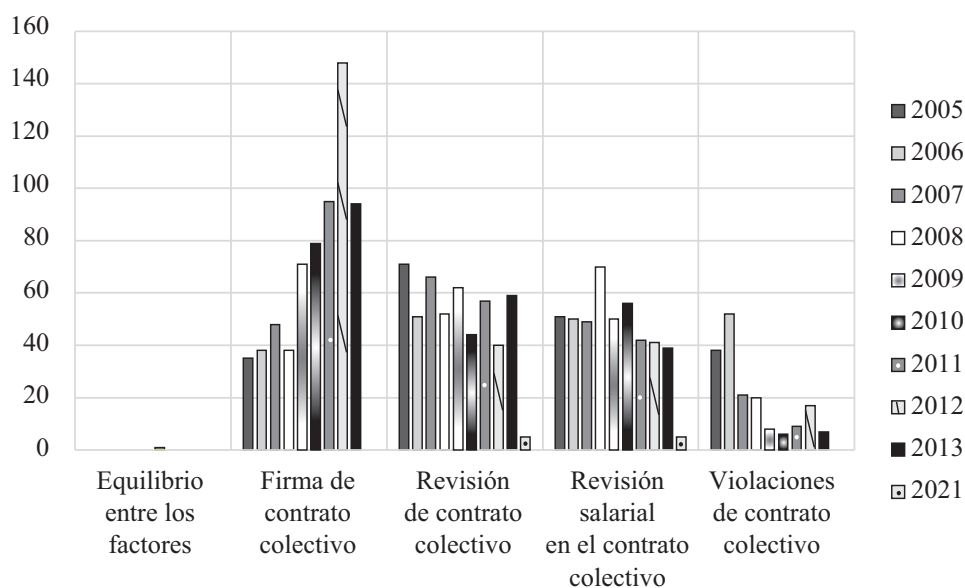
A pesar de las anomalías en los sindicatos de la IA, fue hasta 2019 cuando la situación se volvió insostenible, siendo la inconformidad salarial el detonante para que se presentará la huelga del sector manufacturero en Matamoros, la situación se desató luego de la revisión de los contratos colectivos donde se pidió el aumento del 20% al salario, después de que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos publicara el incremento del 100% en zona fronteriza. Cerca de 30,000 trabajadores pertenecientes a 45 plantas, entre ellas de autopartes, exigieron un aumento salarial, este levantamiento perjudicó desmesuradamente la producción de autopartes, a tal grado que EE. UU., reportó desabasto.

Si bien las empresas poco a poco llegaron a acuerdos medianamente justos con los trabajadores, se trató de una situación compleja porque las primeras, a pesar de las pérdidas económicas seguían ofreciendo bonos lamentables, amenazando a los trabajadores con el cierre de las plantas o despidos masivos.

La reforma a la LFT presenta prometedores cambios a los sindicatos, pretende terminar con los tratos bajo la mesa, garantizar la libre asociación a sindicatos, asegurar la voz de cada trabajador en las asambleas y votaciones libres. De nueva cuenta, solo el tiempo pondrá en manifiesto si las reformas son cumplidas, los cambios en el sindicato son el pendiente más importante para la lucha por los derechos del trabajador en ambas ramas.

A continuación, presentamos datos referentes al estallamiento de huelgas de 2005 a 2021, esto con el objetivo de hacer que el lector pueda visualizar que la firma del contrato colectivo y la revisión salarial han presentado posibles huelgas que, si bien fueron resueltas antes de que llegaran a las calles, dejan entre ver la inconformidad del personal a las condiciones que la IA le ofrece.

**Gráfica 3**  
**Emplazamientos a Huelga en la Industria Automotriz: 2005 a 2021**



Fuente: elaboración propia, con datos de la STPS (2021) y Registros Administrativos/ Emplazamiento a huelga (2021). Nota: no se disponen de datos de 2014 a 2020.

## Conclusiones

El escrito confirmó la hipótesis, aunque la comparativa entre los obreros fabricantes de automóviles y autopartes de 2005 a 2020 señaló algunas diferencias, también confirmó que en ambos casos el salario ha tenido altibajos que no responden necesariamente a los niveles de producción. Al usar como herramienta el número de SM promedio confirmamos tres movimientos importantes: 1) La crisis de altibajos, 2) El periodo de recuperación en el salario no tienen una relación directamente proporcional con la producción, es más, tomando en cuenta el número de SM percibidos de 2014 a 2017 parece existir un estancamiento, y 3) En tres años los problemas políticos, económicos, de salud y sociales del país desembocaron en el descenso del salario, en cuanto al número de SM percibidos el

aumento en 2019 visibilizó la decadencia del salario de los obreros en la IA con el pasar de los años. Se confirma que el salario pagado al personal de la industria en México es el más bajo de entre los países miembros del antiguo TLCAN, ahora T-MEC.

Por otro lado, el objetivo general rompe con la idea de que los obreros ocupados en la IA no han sufrido bajas en el salario a lo largo de los años, porque de la misma forma que en otras industrias, la explotación laboral se hace cada vez más palpable.

La cuestión de si el personal mexicano es o no igual de productivo que el estadounidense o canadiense se responde parcialmente por el indicador *Labour Productivity Forecast* que define la relación del Producto Interno Bruto (PIB) con la productividad en un país, el estudio realizado en 2021 señaló que México posee un 0.987% por debajo de Estados Unidos con 1.059% y Canadá con 1.032%, si se da una lectura lineal del hecho se podría decir que el obrero mexicano percibe un salario inferior porque no es igual de productivo que su competencia. Sin embargo, se debe tomar en cuenta que la productividad no sólo tiene relación con la mano de obra, juega un rol importante la tecnología, la innovación, la administración, la salud y cuidado de la zona de trabajo, entre otras.

Destaca la poca o nula intervención del gobierno para frenar la situación, más si la búsqueda por perpetuar la “ventaja competitiva” como el atractivo más importante para que empresas ingresen al país e inviertan.

¿Es posible que el gobierno mexicano siga trabajando para que los bajos salarios permanezcan como una ventaja competitiva en la IA?, no existe respuesta a esta interrogante, pero sorprende pensar que en un futuro busquen continuar a costa del bienestar del trabajador, sumiéndolo poco a poco en la explotación. Aun sabiendo que existen otras ventajas como la posición geográfica, la materia prima, la especialización de su mano de obra, entre otros, que pueden usar a su favor.

Finalmente, otro aspecto a destacar son las características de las ramas que se mantienen a lo largo del periodo, entre las cuales podemos mencionar:

- Los datos estadísticos indican que los salarios percibidos por los obreros y demás personal no han crecido de la misma forma en comparación con los incrementos de producción.
- Los obreros dedicados a la fabricación de autopartes cuentan con el salario más bajo de la industria, en comparación con los obreros fabricantes de automóviles por debajo de 50% a 60%.
- El personal de la rama de autopartes percibe un salario inferior de entre el 45% al 50% menos que el personal de automóviles.
- La “ventaja competitiva” se presentó en ambas ramas, aunque en la FA ha sido intensificada.
- Los sindicatos en la IA no responden a los intereses del personal.
- Las crisis económicas afectan de inmediato la rama de FA, por el contrario, dada la dependencia que la IA de EE. UU. tiene con la fabricación de autopartes en México el impacto se presenta años después (de 2 a 5 años aproximadamente).
- Desde la década de los noventa el gobierno mexicano avaló el abuso de la mano de obra barata vendiéndola como “ventaja competitiva”, a cambio de la creación de

empleos y la entrada de inversión con la construcción de nuevas plantas a lo largo y ancho del país.

- Desafortunadamente el camino parece ser más complejo; la corrupción, delincuencia, los estragos ocasionados por la recesión económica debido a la pandemia, la falta de empleo, el incremento de las necesidades de los trabajadores, la ignorancia a los derechos, entre otros, puede ocasionar que los cambios terminen en buenas intenciones.

## Bibliografía

- Arnaudo, Florencio, (2013). Teoría de la plusvalía en Marx [en línea]. Revista Cultura Económica. Núm. 85. Consultado en <https://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/teoria-plusvalia-marx-arnulfo.pdf>
- Bunge, Mario, (1977). La ciencia, su método y filosofía. Argentina. Siglo XX.
- Castellanos, Julio, (2012). Sueldos y salarios de la industria automotriz en México en 2003 y 2008: Aguascalientes, Estado de México, Puebla, Chihuahua y Coahuila de Zaragoza. Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. UNAM. Consultado en [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:jzcc\\_DdkfAJ:congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvii/docs/H04.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=mx](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:jzcc_DdkfAJ:congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvii/docs/H04.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=mx)
- Centro de Estudios de las Finanzas Públicas, (2009). Situación actual del Sector automotor en México, 2000-2009/I. Centro de Estudios de las Finanzas Públicas. Cámara de Diputados H. Congreso de la Unión.
- Marx, Karl, (1858). Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (Grundrisse). Vol. III. Madrid. Siglo XXI. 1976.
- COLMEX, (2017). El futuro del trabajo automotriz en México. Apuntes para la equidad. No. 1. Seminario sobre trabajo y desigualdades. Consultado en [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:CCeGysCxs4J:https://trades.colmex.mx/assets/apuntes/1/original/Apuntes\\_para\\_la\\_equidad\\_1.pdf%3F1559631536+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=mx](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:CCeGysCxs4J:https://trades.colmex.mx/assets/apuntes/1/original/Apuntes_para_la_equidad_1.pdf%3F1559631536+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=mx)
- Cyphey, M. y Crossa, M., (2019). T-MEC en el espejo del TLCAN: Engañosas ilusiones, brutales realidades, vol. 12, núm. 34, UNAM.
- Del Palacio Díaz, Alejandro, (2006). Institucionalidad y administración. Tiempo Laberinto. Núm. 47.
- Díaz, Ileana, (2009). Enfoque de Porter y de la teoría basada en los recursos en la identificación de la Ventaja Competitiva: ¿contraposición o conciliación? [en línea]. Economía y Desarrollo. Vol. 144. Núm. 1. Universidad de La Habana. Consultado en <https://www.redalyc.org/pdf/4255/425541313005.pdf>
- INEGI, (2021). Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMI).
- Rollinat, Robert, (1997). La historia económica y el lugar de las instituciones según D.C. North. Ciclos, Vol. VII, No. 13.
- Tapia Alba, Agustín y Chatchoua, Cesatre, (2020). Los salarios en México como factor de competencia desleal en la Industria Automotriz, 2003-2019. Muuch'xiimbal Caminemos juntos. Núm. 11.
- Samaniego, Norma, (2010). El empleo y la crisis. Precarización y nuevas "válvulas de escape. Economía UNAM, Vol. 7, No. 20. DOI: <https://doi.org/10.22201/fe.24488143e.2010.20.168>
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social, (2021). Registros Administrativos/ Emplazamientos a huelga. Consultado en <https://datos.gob.mx/busca/dataset/registros-administrativos-emplazamientos-a-huelga>