



**“La precarización laboral en la industria automotriz en 2017: los casos de  
General Motors en San Luis Potosí y las maquilas en Tijuana”**

**T E S I S**

**Que para obtener el grado de  
Maestra en Asuntos Políticos y Políticas Públicas**

**Presenta**

**Karen Estefanía Sánchez González**

**San Luis Potosí, S.L.P.**

**Julio /2018**



**“La precarización laboral en la industria automotriz en 2017: los casos de  
General Motors en San Luis Potosí y las maquilas en Tijuana”**

**T E S I S**

**Que para obtener el grado de  
Maestra en Asuntos Políticos y Políticas Públicas**

**Presenta**

**Karen Estefanía Sánchez González**

**Directora de tesis**

**Dra. María Cecilia Costero Garbarino**

**San Luis Potosí, S.L.P.**

**Julio /2018**

*“Sin darnos cuenta que detrás de un auto,  
cohabita un operario sin calidad de vida”*

Karen Estefanía Sánchez González, Tijuana - junio 2017

## Agradecimientos

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por haberme otorgado los apoyos de beca nacional y mixta, al Colegio de San Luis A.C. por el apoyo institucional en la realización de la estancia de investigación en El Colegio de la Frontera Norte A.C. sede Tijuana y al crédito institucional otorgado por la Red de Innovación y Trabajo en la Industria Automotriz Mexicana del CONACYT a través del proyecto *“Escalamiento Económico y Social del sector automotriz en México: Explorando el vínculo entre la productividad laboral y la determinación de un salario digno”*.

Este trabajo no hubiese sido posible sin la inspiración e identificación personal que tengo con la Dra. Cecilia Costero Garbarino, una mujer virtuosa que me dio alas para continuar en el camino de la investigación. Al Dr. Jorge Carrillo Viveros por el gran apoyo durante mi estancia de investigación en El Colegio de la Frontera Norte A.C, por sus comentarios a mi trabajo de tesis y por la invitación para participar en el ya mencionado proyecto, ya que gracias a ello pude trabajar en conjunto con el Dr. Humberto García Jiménez, de quien agradezco sus aportaciones puntuales. A la Dra. Marlene Solís ya que gracias a ella pude lograr hacer el contacto con la Asociación Civil que me ayudó a contactar a los trabajadores en Tijuana, debo visibilizar las facilidades de la Directora de la Asociación Civil *“Ollin Cali”* la Lic. Margarita Ávalos y por supuesto a la activista inigualable y apasionada Paula Orozco. Al Dr. Guillermo Luévano Bustamante por su apoyo durante el primer Coloquio realizado durante mis estudios y sus aportes a mi trabajo de investigación.

Y claramente agradecer a los trabajadores y a sus experiencias tan fructíferas e interesantes que fueron las que marcaron este trabajo de investigación, gracias por la confianza y el trato.

# Índice

## Lista de tablas

Tabla 1. Actividades económicas del Estado de San Luis Potosí. ....	22
Tabla 2. Las ventajas competitivas de San Luis Potosí. ....	22
Tabla 3. Las ventajas competitivas de Baja California .....	34
Tabla 4. Promedio salarial diario en la General Motors.....	50
Tabla 5. Salarios contractuales de la General Motors. ....	50
Tabla 6. Concentrado de aspectos cualitativos.....	57
Tabla 7. Las dimensiones internas de la precarización laboral. ....	58
Tabla 8. Las dimensiones externas de la precarización laboral.....	58
Tabla 9. Contenido de entrevista abierta .....	59
Tabla 10. Características sociodemográficas de trabajadores de General Motors .....	60
Tabla 11. Características sociodemográficas de trabajadores de las maquilas.....	60
Tabla 12. Concentrado de aspectos cuantitativos necesarios para medir brecha salarial.....	65
Tabla 13. Características sociodemográficas de trabajadores de la General Motors. ....	66
Tabla 14. Características de viviendas rentadas por trabajadores .....	78
Tabla 15. Características de viviendas propias o prestadas de trabajadores. ....	79
Tabla 16. Integración y tipología e familia. ....	83
Tabla 17. Frutas que no consumen las familias.....	84
Tabla 18. Integración y tipología de familias.....	85

## **Lista de figuras**

Figura 1. Personal ocupado 2007-2018 en industria manufacturera. ....	14
Figura 2. Horas trabajadas en manufacturas 2007-2018. ....	15
Figura 3. Localización del Estado de San Luis Potosí. ....	18
Figura 4. Redes carreteras estatales. ....	19
Figura 5. Líneas férreas estatales. ....	20
Figura 6. Espacio geográfico entre San Luis Potosí y la empresa General Motors. ....	24
Figura 7. Localización de proveedores de la industria automotriz a nivel estatal. ....	25
Figura 8. Localización de General Motors y empresas proveedoras. ....	26
Figura 9. Población económicamente activa en el Estado de San Luis Potosí. ....	27
Figura 10. Número de huelgas estalladas en San Luis Potosí durante 2016. ....	28
Figura 11. Motivos de los emplazamientos a huelga en San Luis Potosí durante 2016. ....	28
Figura 12. Porcentaje de la población con ingreso laboral inferior al costo de la canasta alimentaria, San Luis Potosí 2005-2017. ....	29
Figura 13. Ubicación de Baja California, Tijuana. ....	31
Figura 14. Sistema aeroportuario en Baja California. ....	32
Figura 15. Puertos de navegación en Baja California. ....	33
Figura 16. Acceso inmediato a mercados de los Estados Unidos de América. ....	36
Figura 17. Colindancia con zona industrial de San Diego, California con Tijuana, Baja California. ....	37
Figura 18. Porcentaje de población inmigrante en Baja California, 2010. ....	38
Figura 19. Distancia entre Baja California y otros socios comerciales. ....	39

Figura 20. Exportaciones manufactureras en Baja California.....	40
Figura 21. Empleos generados en la industria automotriz.....	41
Figura 22. Salario promedio por hora en la industria automotriz en 1994.....	43
Figura 23. Salario promedio por hora en la industria automotriz en 2016.....	44
Figura 24. Salario promedio por hora de obreros y empleados no supervisados en la industria automotriz, 2007 a 2017.....	46
Figura 25. Producción de vehículos ligeros, 2011-2020.....	47
Figura 26. Producción total y por mercado concerniente al año 2013 en General Motors. .	49
Figura 27. Salario medio de cotización al IMSS.....	51
Figura 28. Promedio salarial en plantas de autopartes en la Frontera Norte.....	52
Figura 29. Rangos de control.....	69
Figura 30. Funcionamiento del bono.....	69
Figura 31. Movilización de entrevistada en contra de las condiciones laborales de los trabajadores.....	99
Figura 32. Movilización de entrevistada en contra del hostigamiento sexual en Rectificadores Internacionales.....	101
Figura 33. Cuadro comparativo de salarios digno vs salario pagado en planta automotriz General Motors.....	112

## **Lista de fotografías**

Fotografía 1. Cuarto para preparar alimentos en vivienda de trabajador, en Colonia Hogares Ferrocarrileros. ....	81
Fotografía 2. Sanitario en vivienda de trabajador.....	81
Fotografía 3. Colonia de trabajadores en Otay. ....	102
Fotografía 4. Desagüe residual en colonia de trabajadores. ....	103
Fotografía 5. Vivienda de trabajador.....	103
Fotografía 6. Vivienda de trabajadora. ....	104
Fotografía 7. Supermercado “HEB”.....	134
Fotografía 8. Mercado. ....	134
Fotografía 9. Línea de ensamblaje.....	135
Fotografía 10. Línea de ensamblaje 2.....	135
Fotografía 11. Maquiladora en parque industrial. ....	136
Fotografía 12. Empresa maquiladora en parque industrial.....	136

## Índice general

<b>Introducción</b> .....	6
<b>Capítulo 1. Marco de referencia</b> .....	13
1.1 El contexto de los casos de estudio: ciudad, industria y trabajo.....	17
1.2 Los salarios en la segmentación automotriz: ensambladoras y autopartes .....	41
<b>Capítulo 2. Marco metodológico</b> .....	53
2.1 Generalidades preliminares.....	54
2.2 Estudio cualitativo .....	56
2.3 Estudio cuantitativo .....	61
<b>Capítulo 3. La precarización laboral dentro y fuera de la empresa General Motors</b> ..	68
3.1 La precarización laboral dentro de General Motors: las formas del pago y las prestaciones sociales .....	68
3.2 La precarización fuera de la empresa: experiencias desde el trabajo, la familia y la vivienda.....	71
3.3 Reflexiones preliminares .....	88
<b>Capítulo 4. La precarización laboral dentro y fuera de las maquilas en Tijuana</b> .....	91
4.1 La precarización dentro de las maquilas: las formas de pago y las prestaciones sociales .....	92
4.2 La precarización fuera de las maquilas: experiencias desde el trabajo, la familia y la vivienda.....	93
4.3 Reflexiones preliminares .....	105
<b>Conclusiones</b> .....	109
<b>Anexos</b> .....	116
<b>Bibliografía, hemerografía y consultas en red</b> .....	137

## **Introducción**

“Sin darnos cuenta que detrás de un auto,  
cohabita un operario sin calidad de vida”

Karen Estefanía Sánchez González, 2017

La posmodernidad, como un periodo histórico, y la globalización, como paradigma contextual, han traído cambios sustanciales para el total del conglomerado terrestre y México no ha sido la excepción, abriendo sus fronteras y fortaleciendo sus marcos institucionales a inversiones foráneas y brindando recursos como una fórmula para solucionar y enfrentar la realidad regional que ha impuesto la globalización. Esto hace, como sostiene Bauman (1998), que el poder de ese conglomerado sea libre de ataduras, capaz de desplazarse con aviso y sin él, que sea libre de explotar y dejar librada a las derivaciones de esa explotación, a sectores industriales, lo que se traduce en que el estado nacional se erosione o se liberalice.

Este papel del Estado en su carátula flexible y desregularizado, ha sido agudizado y mejor escenificado a partir del Consenso de Washington, específicamente con las medidas económicas que fueron impuestas por Estados Unidos a través de sus agencias supranacionales. Por consiguiente, con el advenimiento del Tratado de Libre Comercio (en adelante TLCAN) en el año de 1994 y con sus principales socios Estados Unidos y Canadá, se materializó el aumento de los flujos de inversión extranjera directa (IED), lo que fue el punto de inflexión para lograr que nuestro país se consolidara como sede de empresas de origen extranjero en diferentes sectores estratégicos, como el automotriz. Y retomando a

Hudgson (2001), esto representó el punto de partida para fomentar la cooperación, institucionalizar y dar formalidad a través de normas, la relación entre los socios comerciales.

Ello fue el parteaguas para que México se consolidara como un país de corte maquilador y dador de múltiples beneficios para la clase empresarial. Los indicadores del año 2015 sirven de prueba, entre 2010 y 2015, México recibió inversiones por más de 22,000 millones de dólares, enfocadas principalmente a la construcción de nuevas plantas y a proyectos de expansión (ProMéxico, 2016: 12). Así mismo, en las últimas décadas, la industria automotriz se ha logrado consolidar como uno de los sectores más propicios y desarrollados en México, destacándose en la producción de tecnología media y alta; aunado a lo anterior, en materia de generación de empleos y en el reflejo del mercado externo.

Ahora bien, el problema radica en que esta relación validada por el TLCAN ha traído consigo una serie de asimetrías en los beneficios para las regiones, que forman parte de dicho Tratado, teniendo en consideración que las dos primeras naciones son países desarrollados y la segunda un país subdesarrollado, en palabras de Keohane y Nye (1988:16), estas relaciones interdependientes reducen la autonomía de los países con menos recursos y representan menos beneficios para sus territorios y comunidades, en este caso México.

Por otro lado, la Industria Automotriz (en adelante IA) se encuentra en un momento crucial, puesto que la administración de Donald Trump ha amenazado a México con aranceles aumentados sobre las importaciones, con un deseo de cambiar las políticas y acuerdos comerciales existentes (Thomson Reuters, 2017). Esto debido al alto déficit comercial de Estados Unidos con México, (la gran mayoría de este déficit recae en equipo de transporte), con el objetivo de contrarrestar el déficit comercial y generar empleo en la Unión Americana es que se ha propuesto en las recientes negociaciones del TLCAN

incrementar el valor de contenido regional a 85 por ciento para vehículos y autopartes, y 50 por ciento “*made in USA*”, para automóviles hechos en México y Canadá exportados a Estados Unidos (Carrillo, 2017).

Así mismo, en palabras de Dadush (2017), el objetivo de reducir el déficit comercial con México, es impedir la inversión extranjera en México, para exportar a los Estados Unidos y para alentar la reubicación del trabajo en los Estados Unidos. Esto deja en claro una política proteccionista de Estados Unidos, que afecta los mecanismos de la integración mundial y el sistema de producción automática (Dávalos, 2016). Además, implica que el empleo en la IA y las comunidades estén en juego (UNIFOR, 2017). Dichas amenazas del mandatario radican en las prácticas de competencia desleal, por parte de México, contra los gigantes desarrollados (Estados Unidos y Canadá), práctica que se refleja en los salarios más bajos de la región del TLCAN.

En ese sentido, ha crecido la brecha en materia de productividad y salarios, lo que indica la necesidad de calibrar lo que se paga en función de estándares nacionales e internacionales, puesto que de ello depende que exista un desarrollo humano y un incremento del mercado interno.

Esta investigación se basa en el argumento de que los salarios en México son los más bajos de la región del TLCAN, comparados con Estados Unidos y Canadá, lo que no es un asunto de baja productividad. Así, la pertinencia de esta investigación radica en visibilizar la precarización laboral, en un sector de alta relevancia económica y con enorme necesidad de nuevos estudios, que nos permita acercarnos a la relación entre productividad y progreso socio-laboral.

En ese contexto se enmarca este estudio, por una parte la industria maquiladora automotriz, que opta por instalarse en los estudios de caso, por sus múltiples aristas lucrativas y por la otra, en razón de los recursos humanos adiestrados con bajos salarios. Aspecto trasladado por la preferencia en las demandas de producción y eficiencia de una empresa transnacional, en aras de una economía institucional neoliberal y de mercado. Entonces, el fenómeno maquilador en México, se explica a través de la internacionalización del capital, siendo la transposición del capital de países desarrollados a aquellos en donde la mano de obra es más barata, con el fin de reducir los costos de producción mediante el empleo de fuerza de trabajo en forma intensiva (Carrillo y Hernández, 1985).

De esta forma, el presente estudio surge del referente empírico con un conglomerado de mujeres y hombres que se emplean en la industria maquiladora automotriz en San Luis Potosí y en Tijuana, uno como centro de la república y otro como estado fronterizo. El interés por esta temática, surgió a partir de la importancia que tiene el trabajo, contrapunteándose con el adelgazamiento del Estado y la imposibilidad de brindar empleos de calidad, así como la facultad por parte de las empresas del sector maquilador automotriz de producir esos empleos que ya no genera el Estado. Así mismo, por la necesidad existente de homologar los salarios de acuerdo a estándares nacionales e internacionales y el evidenciar de qué manera se vive la precarización laboral en un sector de alta relevancia económica.

Ahora bien, como objetivo general se estableció el evidenciar la precarización del trabajo en la industria maquiladora automotriz, en los casos de General Motors en San Luis Potosí y las maquilas en Tijuana. Como objetivos específicos, se establecieron tres: a) realizar una descripción del contexto industrial automotriz, para los casos de estudio; b) evidenciar el nivel de precarización laboral en el caso de la ensambladora *General Motors* en San Luis

Potosí y medir la brecha salarial, así como; c) caracterizar la precarización laboral en las maquilas de autopartes en Tijuana.

La hipótesis que guió la investigación sostiene que, si bien el modelo maquilador automotriz en el municipio de San Luis Potosí y Tijuana ha sido competitivo en términos productivos, es cuestionado por la particularidad de las condiciones laborales que imperan en cada uno de estos casos, lo que provoca una alta precarización en el trabajo. De igual forma, se pueden encontrar diferencias relevantes en cuanto al nivel de precarización en el bajío (San Luis Potosí) y en el noroeste (Tijuana), en virtud de que en la última región prevalece la condición de ser una zona fronteriza.

El primer estudio de caso (San Luis Potosí), se seleccionó por ser una de las entidades que ha recibido una gran cantidad de empresas automotrices para su instalación, siendo el estado número 13 en escala nacional. Se puede decir, que dicha región tiene características propias y atractivas para el sector automotriz, como: a) la ubicación central en el país; b) territorio con recursos hidráulicos apropiados; c) infraestructura carretera competente y de calidad; d) terrenos para su fácil instalación y; e) mano de obra barata y calificada.

En cuanto al segundo estudio de caso (Tijuana), fue escogido porque paradójicamente es contrario al primero, es un estado fronterizo y por naturaleza maquilador, forma parte de los asentamientos industriales de viejo cuño, que se ha tornado en núcleo tradicional y más consolidado de la maquila de exportación en la frontera norte (Quintero y De la O, 2001). Esta región tiene las siguientes características: a) vecindad con San Diego, California, lo cual amplía la oferta de empleo, con ingresos que no se obtienen con los de este lado de la frontera (Solís: 2009: 101) ; b) su cercanía con San Diego, California, es decir reduce los costos de la transportación de mercancías; c) la inmigración y la movilidad social (Solís, 2009: 101) los

inmigrantes que no logran pasar a los Estados Unidos se convierten en sujetos clave para que laboren en las plantas maquiladoras, que por su necesidad y vulnerabilidad aceptarían condiciones inestables y precarias de trabajo para sobrevivir; y d) una población joven y laboralmente activa acostumbrada al trabajo rudo o pesado.

Este trabajo está dividido en diversos capítulos:

El primero explica del contexto industrial de los casos de estudio, para realizarlo se utilizan diferentes enfoques teóricos desde la economía geográfica. También se estudian los salarios en la segmentación automotriz; en las ensambladoras automotrices (por sus siglas en inglés y en adelante OEMs) y por el otro, en las autopartes (o sistema de proveeduría automotriz).

El segundo capítulo, es referente al marco metodológico, donde se establece para su consecución, una investigación de tipo cuantitativa para el estudio de la brecha salarial y una investigación de tipo cualitativa para describir de qué manera se vive la precarización laboral en ambos estudios de caso.

Hablando de bibliografía fue necesario consultar documentos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Secretaría de Economía (SE), Secretaría de Desarrollo Económico de San Luis Potosí (SEDECO) y otros. En cuestión de bibliografía académica se utilizó artículos y libros de investigadores pioneros en la materia automotriz.

El tercer capítulo, presenta los resultados del estudio realizado en San Luis Potosí, para lo cual fue dividido en precarización laboral dentro y fuera de la planta General Motors; es decir, en el trabajo y en el aspecto personal, familia, vivienda y alimentación. A nivel externo, abordamos las condiciones laborales, como las formas de pago y las prestaciones.

Retomando el aspecto interno, se encuentran las entrevistas en forma de narrativas, las características de las viviendas y alimentación. Así mismo, la investigación con aspectos cuantitativos, permitió medir la brecha para alcanzar un salario digno en esta unidad de análisis, donde se retoman los resultados del Proyecto del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) y de la Red Innovación y Trabajo en la Industria Automotriz Mexicana (ITIAM), “Escalamiento económico y social del sector automotriz en México: explorando el vínculo entre productividad laboral y la determinación de un salario digno en México”, donde se participó activamente.

El cuarto capítulo, presenta los resultados del estudio cualitativo realizado en Tijuana, Baja California, para lo cual se segmentó en precarización dentro y fuera de las maquilas, es decir en el trabajo y en el aspecto personal, familiar y en la vivienda. A nivel externo, abordamos las condiciones laborales, como las formas de pago y las prestaciones. Retomando el aspecto interno, se encuentran las entrevistas en forma de narrativas y las características de las viviendas. Al final del trabajo se presentan las conclusiones, con resultados pertinentes para cada uno de los casos de estudio.

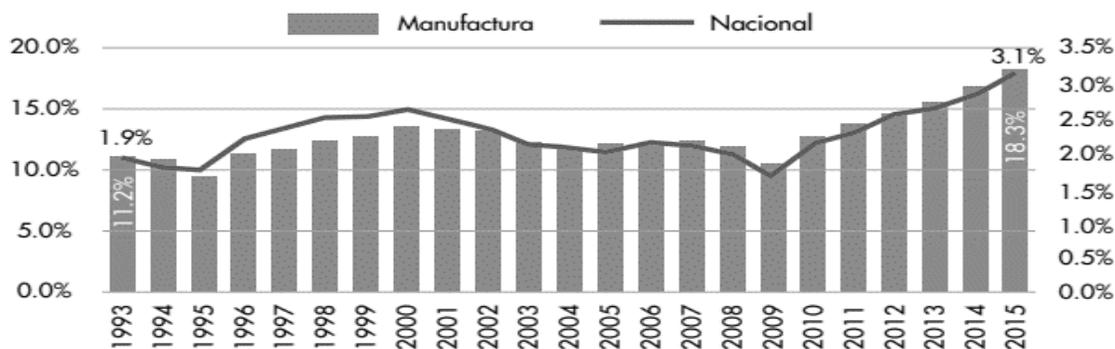
## Capítulo 1. Marco de referencia

“La empresa pertenece a las personas que invierten en ella: no a sus empleados, sus proveedores ni la localidad donde está situada”

Albert J. Dunlap, 1996

Existen diversos factores que nos explican la relevancia de la industria automotriz (en adelante IA); por un lado, es el sector más dinámico de la economía mexicana en los últimos años, al tiempo que cada vez llegan al país nuevas y más cuantiosas inversiones de las principales *Original Equipment Manufacturers* (en adelante OEMs) del auto y por el otro, es el sector que se instala como una de las plataformas de exportación más importantes y dinámicas del mundo (Covarrubias, 2014). En el proceso, México ha reemplazado a Canadá como la única y mayor fuente de vehículos importados (Rubin, 2017). Así mismo, en términos macroeconómicos, particularmente en el año 2016, la IA aportó 18 por ciento al Producto Interno Bruto (PIB) manufacturero del país (ProMéxico, 2016), como a continuación observaremos en la Figura 1.

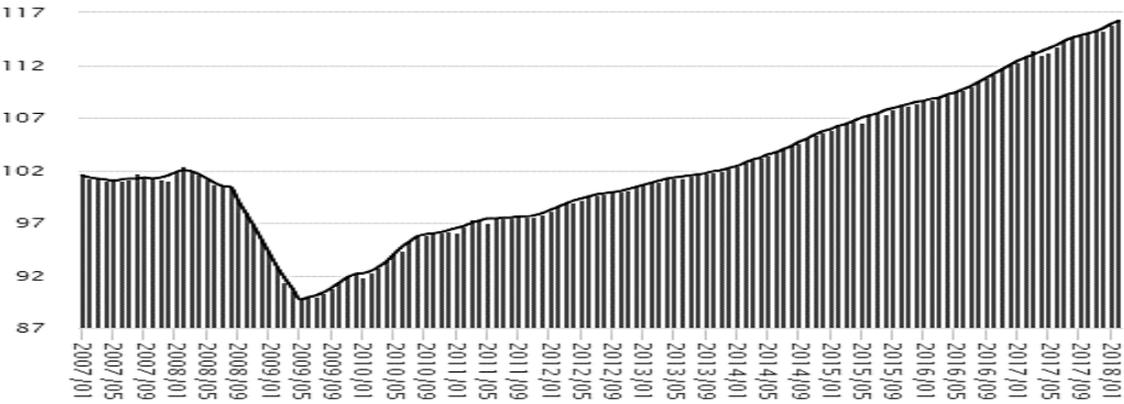
Figura 1. Producto Interno Bruto del sector automotriz.



Fuente: Asociación Mexicana de Distribuidores de Automotores, 2016.

De donde se desprende que el 18.3 por ciento corresponde a industria automotriz, donde se incluye a las ensambladoras finales y las autopartes. Dicho sector también captó el 20 por ciento del total de inversión extranjera directa (IED), generando alrededor de 900,000 empleos directos, (108,143 en las OEMs y 757,000 en autopartes), por lo que es actualmente el séptimo productor mundial de vehículos ligeros, y el cuarto mayor exportador (ProMéxico, 2016). Empleos que van a la alza, como a continuación se observa en la Figura 2.

Figura 2. Personal ocupado 2007-2018 en industria manufacturera.



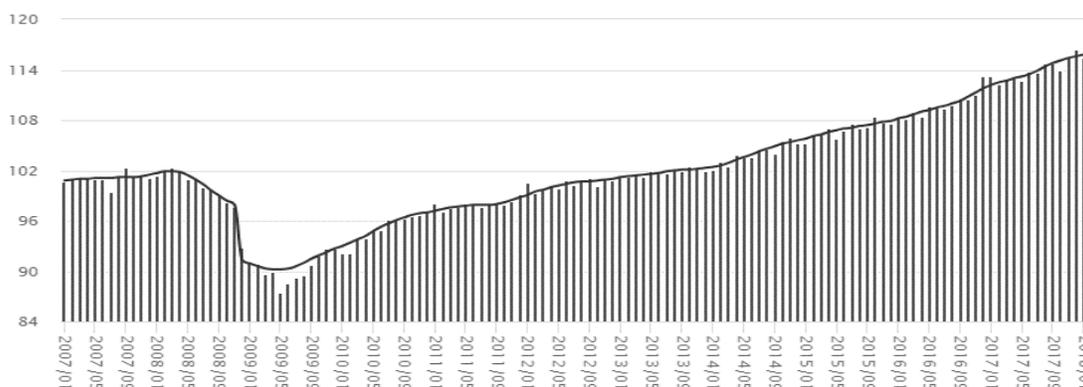
Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2017.

Sin embargo, así como esta alianza comercial ha representado un mercado externo sólido, que año tras año ampara incrementos en inversiones extranjeras, exportaciones, generación de empleos y producción de vehículos, que de alguna forma representa un beneficio económico para los socios firmantes, se ha presentado una práctica de competencia desleal, por parte de México en el sentido de ofrecer a inversionistas extranjeros los salarios más bajos de la región del TLCAN. En este sentido Holmes (2015) sostiene, que desde antes de que entrara en vigor el mismo en 1994, Canadá ha operado negativamente saldos con México tanto en vehículos de motor como en partes automotrices, dado sus costos laborales mucho más bajos en comparación con sus socios del TLCAN, y con respecto a Estados

Unidos, la situación proporciona a los productores extranjeros un nivel salarial más bajo y genera ventajas de costo al producir en México para exportar a los Estados Unidos (Ruíz, 2017).

Esto genera, en términos de Stanford (2010), que las OEMs cambien sus salidas a México por el bajo salario, ya que tiene los costos laborales más bajos por hora. En ese mismo sentido, AT Kearney (2008), indica también que México ofrece a las corporaciones estadounidenses del sector una vía asequible, para reducir costos laborales y de producción; aunado a ello, niveles ausentes o inferiores para regular la relación laboral, administrativa y protección social (Covarrubias, 2014). Siguiendo lo anterior, así como México ofrece bajos costos laborales, las horas trabajadas también siguen un patrón de crecimiento, lo que se traduce en mayor productividad, según la Figura 3.

Figura 3. Horas trabajadas en manufacturas 2007-2018.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2017.

Dado el bosquejo general, y habiendo señalado la importancia de la IA en materia de generación de empleo y en términos macroeconómicos, y por otro lado la competencia desleal por parte de México contra sus copartícipes de América del Norte, en este capítulo se

retoma el contexto de los casos de estudio. Para ello, se realiza la caracterización específica de los contextos industriales de San Luis Potosí y Tijuana, estudiándolos desde el espacio donde se encuentran o por la región que los aloja, los índices de productividad y las ventajas de los contextos, para enmarcarlos con las teorías que nos puedan dar una explicación del fenómeno de la precarización laboral en un sector de alta relevancia económica y altamente competitivo en el sentido de brindar altos índices de productividad. En la segunda sección, se ahonda en los bajos salarios en la ensambladora General Motors y en las maquilas en Tijuana, las que son prominentemente productivas porque adoptan tecnologías avanzadas, pero lo anterior no va a la par de las condiciones de trabajo.

Concerniente a San Luis Potosí (General Motors), se describirá en razón al modelo de aglomeración, lo que resulta de gran relevancia debido a sus implicaciones en materia de política económica, que permite conocer las cuestiones que valoran las empresas al momento de elegir una ubicación y en razón a la asimetría en salarios, comparados con los adoptados en regiones desarrolladas (Pereira y Soloaga, 2012). Desde la economía geográfica, explicamos el estudio realizado en Tijuana, el cual plantea que el desarrollo de la industria surge a partir de las desigualdades geográficas y económicas en Tijuana, comparada con San Diego, California una región altamente desarrollada y que se ubica en una proximidad entre dos partes, influyendo radicalmente en aspectos económicos (en este caso se hace referencia a actividades de comercio entre ambas naciones), sociales (nos remitimos a dinámicas de migración) y políticas (procesos políticos dentro de las regiones que facilitan la cooperación entre ambos países).

## **1.1 El contexto de los casos de estudio: ciudad, industria y trabajo**

El neoliberalismo aplicado a los países como sistema económico, ha permitido el desarrollo masivo de la industria automotriz; lo anterior, justificado en el progreso económico de las regiones y ha dotado a la clase empresarial de libertades y capacidades, desde el espacio urbano, una condición necesaria e inherente en la consecución de lo anterior y con esto nos referimos a la confección de las ciudades neoliberales globales. Estas ciudades han sido definidas por Harvey (1977), como los espacios donde se concentran, cada vez más, los proyectos políticos y experiencias neoliberales, y donde se invierte una parte importante de la plusvalía en el continuo discurrir capitalista de la búsqueda del beneficio. Las ciudades que analizamos para este estudio son San Luis Potosí y Tijuana, como centros que albergan inversiones extranjeras, con características que los convierten en propicios a la instalación de proyectos de la industria automotriz, ya sea en el sector de la industria terminal o en empresas de autopartes.

### **a) El caso de San Luis Potosí**

Se localiza al norte limítrofe con Coahuila, Nuevo León, Tamaulipas y Zacatecas; al sur con Guanajuato, Hidalgo y Querétaro; al este con Veracruz; y al oeste con Jalisco y Zacatecas. El estado cuenta con 2, 745,888 de habitantes. Los principales municipios, según su población son San Luis Potosí con 834,961, Soledad de Graciano Sánchez con 318,384, Ciudad Valles con 178,945, Matehuala con 100, 586 y Rio Verde con 94, 651. Sus principales actividades económicas se basan en la agricultura, ganadería, minería, la industria y otros servicios terciarios.

El Producto Interno Bruto (PIB) del estado fue cercano a los 403 mil millones de pesos en 2016, con lo que aportó 2.1 por ciento al PIB nacional, por otro lado, la industria manufacturera aportó 26.6 por ciento del Producto Interno Bruto estatal en 2016 (ProMéxico, s/a).

De igual forma, para el año 2017 la entidad atrajo una inversión extranjera directa (IED) de 398,197 millones de dólares. (Secretaría de Desarrollo Económico, 2016). Para su visualización, a continuación se presenta la Figura 4, la que nos muestra la localización del primer caso de estudio.

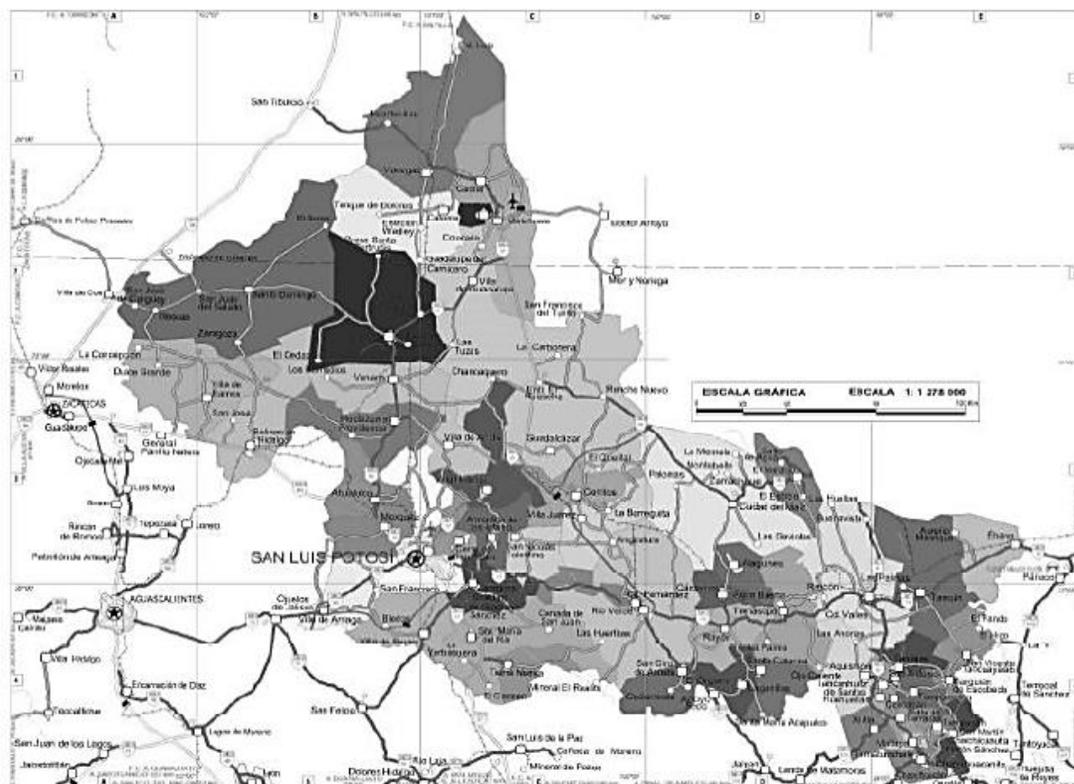
Figura 4. Localización del Estado de San Luis Potosí.



Fuente: Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal, 2018.

Como se puede observar, la localización privilegiada permite tener primer contacto con diversas ciudades colindantes (Coahuila, Nuevo León, Tamaulipas y Zacatecas; al sur con Guanajuato, Hidalgo y Querétaro; al este con Veracruz; y al oeste con Jalisco y Zacatecas); así mismo, la red nacional de carreteras y ferrocarriles lo hacen un centro neurálgico de comunicaciones en el país, además de que se ubica en un triángulo cercano de las tres ciudades más grandes del país como la Ciudad de México, Monterrey y Guadalajara, lo que permite ahorro de costos para el sector automotriz (ensambladoras finales e industria de autopartes). En la Figura 5 y 6 mostramos la red nacional de carretas y líneas férreas del estado de San Luis Potosí.

Figura 5. Redes carreteras estatales.



Fuente: Secretaría de Desarrollo Económico, 2016.

San Luis Potosí cuenta con doce carreteras, lo convierte en uno de los estados con mayor densidad carretera del país (19.3 kilómetros de carreteras por cada 100 kilómetros cuadrados de superficie territorial). A diciembre de 2014, la red se integra con 12,545 kilómetros de carreteras y caminos. De estos, el 19.2 por ciento corresponden a carreteras federales y de cuota; el 37 por ciento a carreteras estatales pavimentadas, y un 44 por ciento a brechas y terracerías. La infraestructura carretera y de comunicaciones de San Luis Potosí es la parte fundamental que ha dado origen al clúster logístico que fortalece la infraestructura de transporte, y mejora la capacidad de una conexión coherente con las necesidades del sector productivo, fomentando el desarrollo de un sistema logístico avanzado de comunicación con los centros que integrarán el Sistema Nacional de Plataformas Logísticas. (Programa sectorial de infraestructura carretera, 2015).

Figura 6. Líneas férreas estatales.



Fuente: Secretaría de Desarrollo Económico, 2016.

San Luis Potosí está considerado como uno de los centros ferroviarios más importantes del país. Con acceso a segmentos del tráfico internacional en la frontera con los Estados Unidos de América, y puntos del Océano Pacífico y Golfo de México. Tiene gran cobertura para el movimiento de materias primas y productos nacionales a larga distancia. (Secretaría de Desarrollo Económico, 2016).

En ese sentido, la industria automotriz y de autopartes se considera como un indicador de referencia del desarrollo industrial manufacturero. Representa una actividad estratégica para el desarrollo económico de San Luis Potosí y es una de las principales ramas del sector manufacturero en el Estado, por las remuneraciones que genera, formación de capital y valor que agrega a sus productos. (Secretaría de Desarrollo Económico, 2012).

Atendiendo el párrafo anterior, según el Censo Económico realizado para San Luis Potosí y por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) las “partes para vehículos automotores”, han obtenido el primer lugar en dos censos; así mismo, los “automóviles y camiones”, pasaron al lugar 61 en 2003, al segundo lugar en 2013. (INEGI, 2014). En ese mismo año, y consultado la misma fuente, el sector de manufacturas, específicamente “partes para vehículos automotores”, fue la principal actividad en el Estado, participaciones que oscilaron entre el 6.5 y 9.5 por ciento (INEGI, 2014). Para demostrar los párrafos anteriores, se abordan las principales actividades económicas en el Estado de San Luis Potosí, dejando ver la participación y lugar de importancia de las “partes para vehículos automotores”, y “automóviles y camiones” del año 2003 al 2013, que se encuentra plasmado en la Tabla 1, que a continuación se presenta:

Tabla 1. Actividades económicas del Estado de San Luis Potosí, 2014.

Actividad económica	Participación porcentual			Lugar de Importancia		
	2003	2008	2013	2003	2008	2013
<b>Partes para vehículos automotores</b>	<b>6.5</b>	<b>6.7</b>	<b>9.5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
<b>Automóviles y camiones</b>	<b>0.3</b>	<b>1.3</b>	<b>5.4</b>	<b>61</b>	<b>17</b>	<b>2</b>
Productos de hierro y acero	4.4	7.1	5.0	4	2	3
Tiendas de autoservicio al por menor	3.9	3.8	4.3	5	5	4
Materias primas para la industria al por mayor	3.4	7.6	3.5	8	1	5
Abarrotes y alimentos al por mayor	5.8	4.0	3.5	2	4	6
Otros equipos eléctricos	2.0	2.9	3.5	15	8	7
Combustibles y lubricantes al por menor	4.5	3.3	3.0	3	6	8
Aparatos eléctricos de uso doméstico	3.6	2.5	2.6	6	10	9
Chocolates, dulces y similares	3.6	2.4	2.5	7	11	10

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, (2014).

Desde el año 2003 al 2013, se mantuvo un aumento en la industria de autopartes y la fabricación de automóviles y camiones. La evolución en diez años fue de tres punto cinco puntos. Con respecto al lugar de importancia podemos deducir que bajó en 2008, por la crisis económica en Estados Unidos, la cual afectó las inversiones de la industria automotriz; así mismo, el censo económico para el año 2013 ya nombraba en primer lugar a dicha industria. Es decir, el hecho de que San Luis Potosí se haya posicionado en los primeros lugares en industria de autopartes y en la fabricación de automóviles y camiones, no es casualidad, puesto que las ventajas que lo hacen competitivo lo posicionan favorablemente. Las que se presentarán en la Tabla 2:

Tabla 2. Las ventajas competitivas de San Luis Potosí.

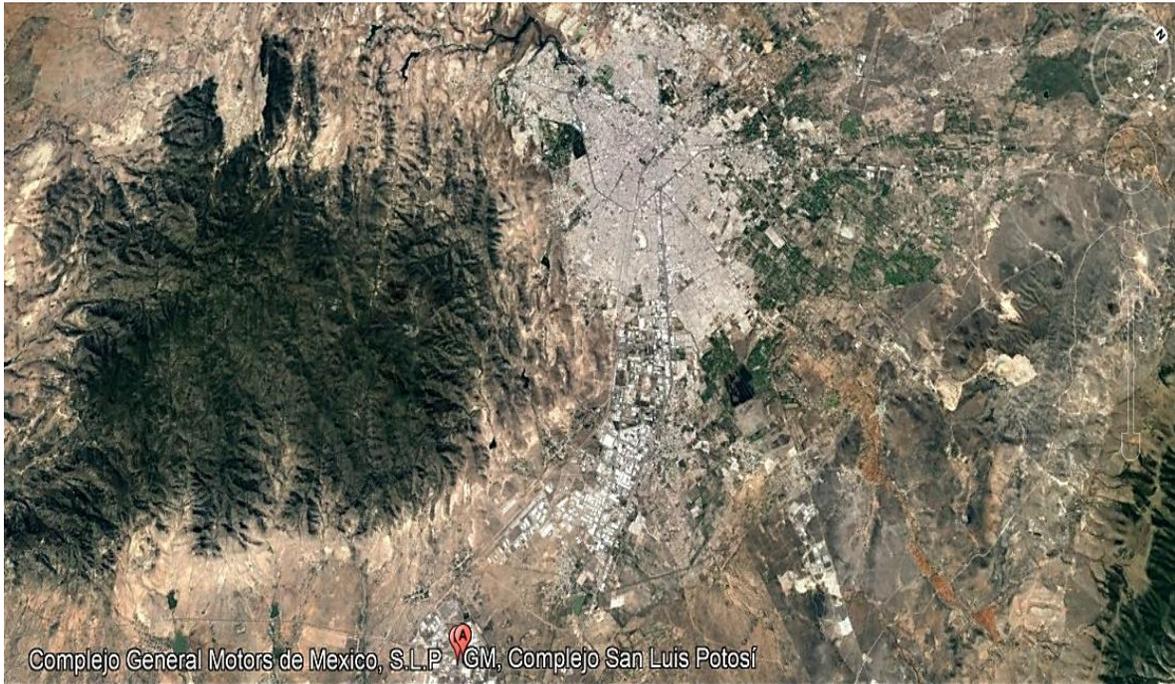
Elemento	Características
Localización geográfica ideal	Centro de la República permite a su planta automotriz y de autopartes tener acceso rápido a la mayoría de las empresas ensambladoras.
Fácil acceso a mercados y materias primas	Por el Estado cruzan doce carreteras federales. En un radio de 500 kilómetros, se ubica el 75 por ciento de las plantas ensambladoras automotrices.
Mano de obra calificada	El 32.5 por ciento de la población económicamente activa tiene entre 14 y 29 años.

Ambiente laboral estable	En los últimos diez años todos los conflictos de huelga han sido solucionados de manera satisfactoria para las partes involucradas.
Infraestructura industrial	Existen seis zonas industriales públicas.
Industria de autopartes diversificada	Industria diversificada, ya que elabora desde productos de hule, bujes, frenos, alternadores, llantas, y se distribuye autopartes de importantes firmas.
Estímulos fiscales	I. En materia de apoyos financieros y II. En materia de asesoría legal, administrativa y de capacitación.
Gobierno promotor y participativo	Política de servicio que no se limita sólo a ayudar a localizar el sitio más adecuado para ubicar la empresa, sino que apoya y asesora en aquellos trámites que requiere la instalación de las plantas automotrices y de autopartes ante las diferentes instancias administrativas.
Seguridad pública	Estados más seguros del país, lo cual da certidumbre y es un factor clave para la atracción de inversiones, la generación de empleos y el progreso de las actividades económicas.

Fuente: Elaborado con datos de Secretaría de Desarrollo Económico, 2009.

Con respecto a lo anterior, ¿es San Luis Potosí un estado que dirige sus actividades desde el enfoque de las economías de aglomeración? Atendiendo a la Tabla 2, y para su explicación traemos el enfoque de la económica de aglomeración de Marshall (2017), la que consiste en que las empresas manufactureras convengan sus intereses y decisiones por instalarse en territorios geográficamente asentados en aglutinamientos donde exista mano de obra calificada y barata, disponibilidad de proveedores y donde se facilite la transmisión de la información. En ese sentido, una empresa tiene el incentivo de localizarse cerca de un área donde exista una importante reserva de mano de obra, ya que los salarios son menores (Viladecans, 1999). Las economías de aglomeración, no obstante y como lo muestra la nueva geografía económica, pueden ocurrir en varias escalas espaciales, dadas por diferentes niveles de interacción entre movimientos de factores productivos, costos de transporte y tasas de ganancia (Fujita, Krugman y Venables, 2001 en Covarrubias, 2017). A continuación se aprecia la Figura 7, donde se observa la ventaja transmitida por la aglomeración y que gracias a ello, surge el desarrollo de la industria automotriz como actividad económica preponderante para la región, en este caso el complejo General Motors.

Figura 7. Espacio geográfico entre San Luis Potosí y la empresa General Motors.

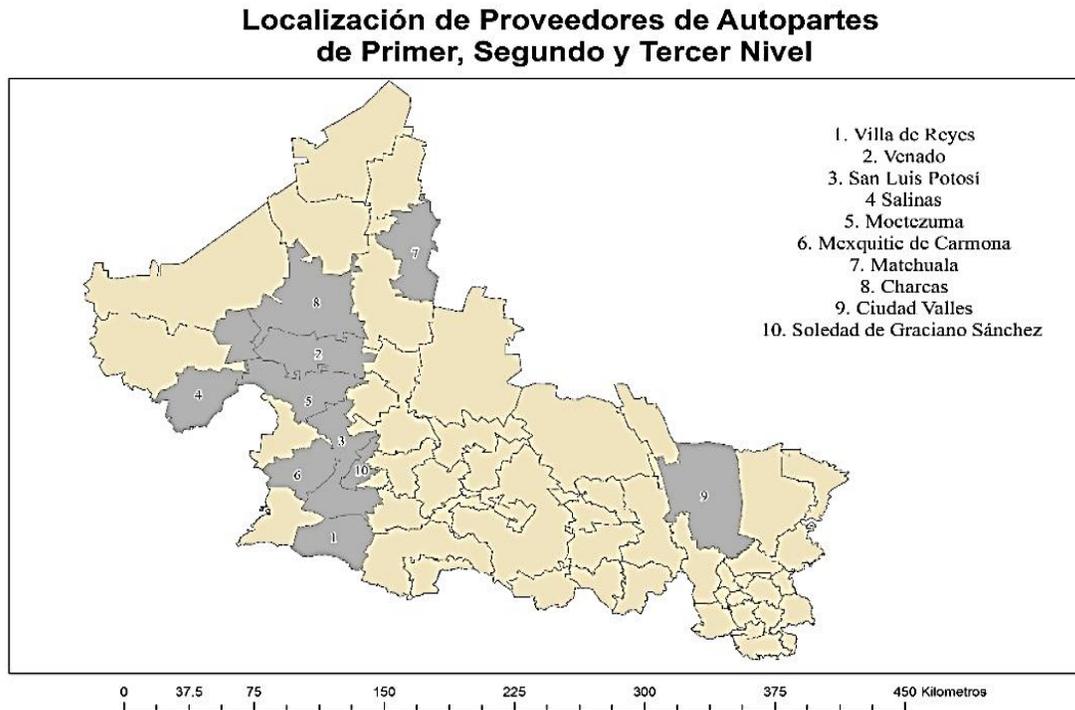


Fuente: Elaboración propia con software Google Earth Pro.

En ese sentido, se explica el contexto industrial competitivo del Estado, una localización geográfica ideal que permite estar cerca de empresas ensambladoras y de autopartes (Figura 7); es decir, mientras más cerca estén las empresas manufactureras de campos relacionados y/o tengan un mismo objetivo, sus costos de producción se reducirán, ya que las ensambladoras dependen de los insumos de la cadena de proveeduría de autopartes.

Atendiendo lo anterior, la cadena de autopartes se encuentra localizada en la franja vecinal (en un radio de máximo 500 kilómetros, donde se ubica el 75 por ciento de empresas automotrices) con el Estado de San Luis Potosí, facilitando el acceso a insumos que las ensambladoras finales pudiesen requerir, para comprobarlo dejamos la Figura 8:

Figura 8. Localización de proveedores de la industria automotriz a nivel estatal.



Fuente: Elaboración propia en el software ArcGis.

Como se puede observar, la localización de los proveedores de autopartes se encuentran ubicados en distintos municipios del Estado de San Luis Potosí, como Villa de Reyes, Venado, Salinas, Moctezuma, Mexquitic de Carmona, Matehuala, Charcas, Ciudad Valles y Soledad de Graciano Sánchez, los que se dedican principalmente a la fabricación de cables, conectores, partes plásticas, piel, terminales y vinil, motores para bombas de extracción de aguas, manufacturas de caucho y neumáticos, filtros de aceite, aire, combustible, hidráulicos y de agua, así como generadores de energía, cabezas de cilindro, cigüeñales y motores, entre otros (Secretaría de Desarrollo Económico, 2012).

Esta franja vecinal entre los municipios, se traduce en la necesidad de crear infraestructura industrial para la concertación de parques industriales en un mismo espacio geográfico, lo que permite a los consorcios estar instalados en el mismo sitio que otras

empresas para obtener servicios, insumos, materia prima, mano de obra y ventajas pecuniarias. Así, el fácil acceso a mercados y materias primas; es decir, el costo por la adquisición de insumos y servicios de agentes distribuidores se aminora, puesto que la mayoría de las empresas dedicadas al ramo automotriz se establece y aglutina a distancias más cortas. Como lo veremos a continuación con la Figura 9, para explicar el caso de estudio de la ubicación de la empresa General Motors.

Figura 9. Localización de General Motors y empresas proveedoras.



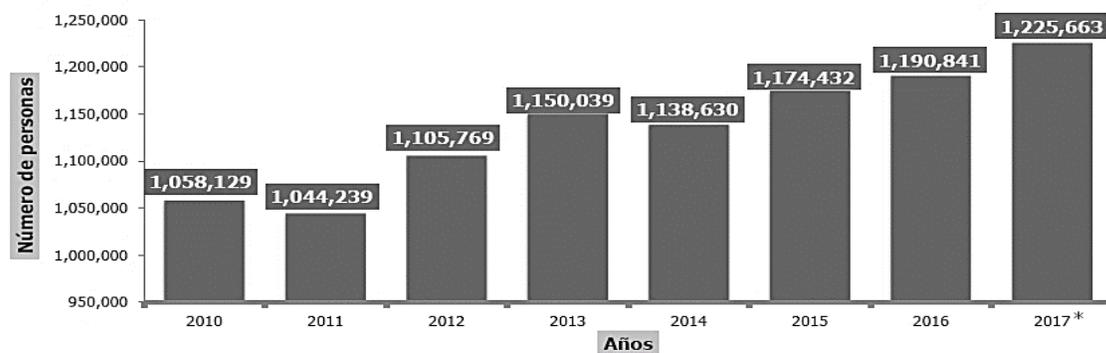
Fuente: Elaboración propia en el software Google Earth Pro.

Como se puede apreciar, la localización de General Motors es privilegiada, en el sentido de su ubicación compartida con otros proveedores del sector automotriz, que como se aclaró, representa un recorte en gastos y tarifas en transporte y una mayor cercanía de materias primas y /o servicios que se pudieran requerir. Como lo ha demostrado Venables (1996: 187 en Fujita y Krugman, 2004), esto significa simplemente que existen conexiones hacia delante y hacia atrás, que tienden a concentrar a los productores de arriba y abajo en

un mismo lugar. Esto es, los productores de bienes intermedios tienen un incentivo para localizarse donde tengan su mayor mercado, que es donde la industria de la parte inferior está ubicada; y los productores de bienes finales, tienen incentivos para localizarse a su vez donde están sus proveedores, que es donde la industria superior se encuentra. En este caso General Motors con la industria de autopartes que la provee.

Ahora bien, con respecto a la mano de obra barata, calificada y joven, en virtud de que las empresas deben reducir los costos en salarios (tema que veremos en la sección 1.2), se constituyen donde existe una cantidad amplia de población económicamente activa, joven y con estudios técnicos y/o profesionales, como veremos en la Figura 10, la población económicamente activa ha ido en aumento.

Figura 10. Población económicamente activa en el Estado de San Luis Potosí.



Fuente: Secretaría de Desarrollo Económico, 2017.

La ciudad también permite un ambiente laboral estable, y de un contexto cercano a la flexibilidad laboral (mayor productividad y menor salario) y/o precarización laboral lo que da como resultado un decrecimiento de la participación de trabajadores en sindicatos, aunado a las largas jornadas laborales, no existe tiempo para organizarse, ni incentivos para lograrlo, por lo tanto, uno de los atributos de esta entidad federativa es que los conflictos laborales son

arreglados con flexibilidad, y bajo los principios de las empresas, sin dejar a un lado la competitividad y productividad. Para evidenciar la tasa nula respecto a la existencia de huelgas y por lo tanto la participación y organización de trabajadores en sindicatos, a continuación dejamos la Figura 11:

Figura 11. Número de huelgas estalladas en San Luis Potosí durante 2016.

Municipio	Emplazamientos a huelga registrados	Emplazamientos a huelga solucionados a/	Huelgas estalladas	Huelgas solucionadas
<b>Estado</b>	<b>112</b>	<b>81</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
San Luis Potosí	112	81	0	0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2017.

Como se puede apreciar, para el año 2016 la entidad tiene una cifra nula en los conceptos de “huelgas estalladas” y por consiguiente de “huelgas solucionadas”, que arroja una inexistente participación de los trabajadores en la negociación o mejora de sus salarios y condiciones laborales. Si bien, existieron 112 emplazamientos a huelgas, sólo se solucionaron 81, sin embargo los restantes no estallaron en huelga. Así mismo, se presentan los motivos de los emplazamientos a huelga durante 2016, en la Figura 12:

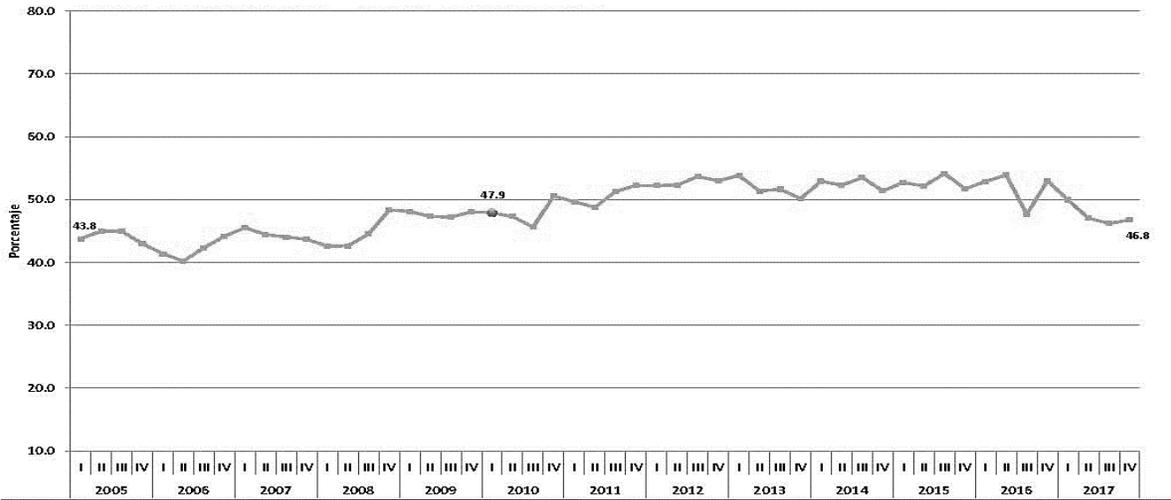
Figura 12. Motivos de los emplazamientos a huelga en San Luis Potosí durante 2016.

Tipo	Motivos de los emplazamientos a huelga	Motivos de las huelgas estalladas
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>0</b>
Firma de contrato	69	0
Revisión de contrato	37	0
Revisión de salario	1	0
No especificado	5	0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2017.

Como se puede apreciar, los motivos que explican los emplazamientos a huelga son mayoritariamente “firma del contrato”, seguido de “revisión de contrato” y “revisión de salario”. Motivos que no fueron suficientes para que las huelgas estallaran, ya que como se puede visualizar fue nulo durante 2016. Esto puede explicar, la población con un ingreso laboral inferior al costo de la canasta alimentaria en San Luis Potosí, con esto nos referimos a la Figura 13 que a continuación de presenta:

Figura 13. Porcentaje de la población con ingreso laboral inferior al costo de la canasta alimentaria, San Luis Potosí 2005-2017.



Fuente: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2017.

Respecto al porcentaje de la población con ingreso laboral inferior al costo de la canasta alimentaria, durante el cuarto trimestre de 2017, se observó una reducción del 47.9 al 46.8 (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2017).

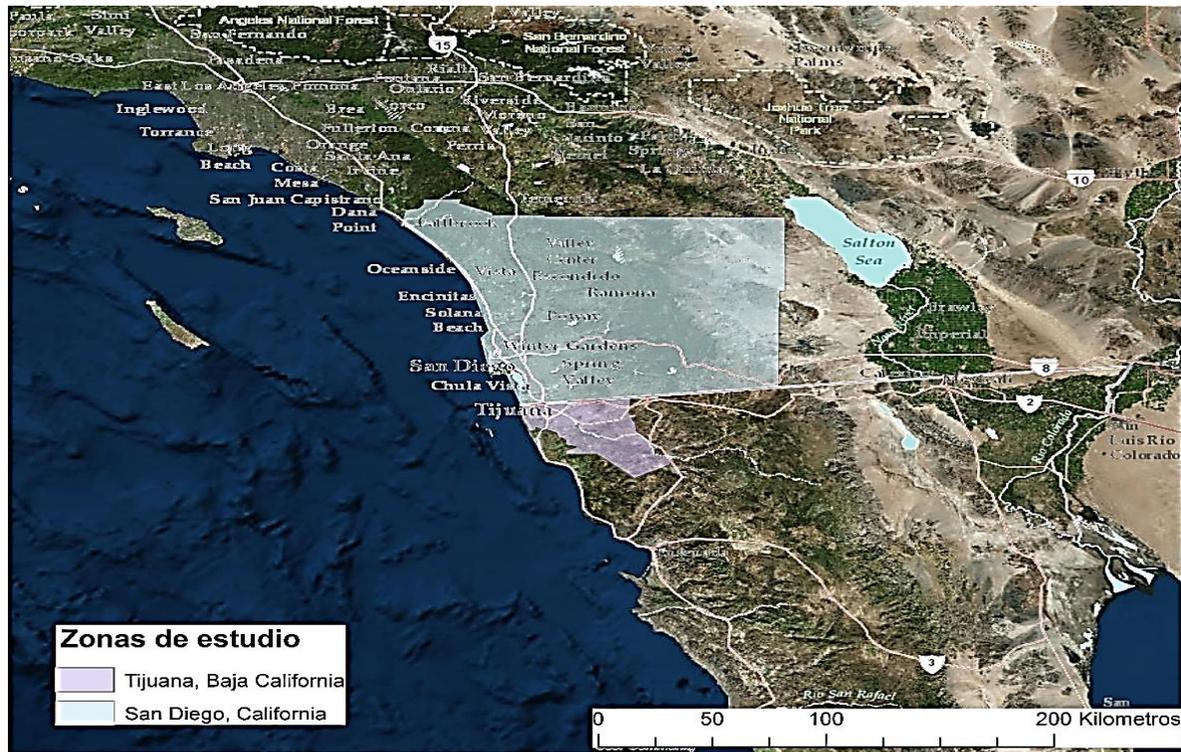
Para concluir dicho apartado, el marco teórico de las economías de aglomeración brinda un panorama explicativo en el primer estudio de caso, evidenciado las ventajas que son transmitidas por la aglomeración de las ciudades, a las empresas dedicadas a un cierto

sector productivo, en este caso la industria automotriz y que por ello ocupa el primer lugar como sector productivo y generador de empleo en la región. Por otro lado, nos arrojó la importancia que tiene el uso de espacios geográficos en la consecución de dichos proyectos capitalistas; no obstante, las desventajas para la clase empleada en dicho sector, lo que se traduce en más horas trabajadas, salarios que disminuyen y trabajadores cada vez más desorganizados, en un contexto de ciudad neoliberal, industria capitalista y trabajo con salarios bajos.

## **B) El caso de Baja California, Tijuana**

El Estado de Baja California, está situado en la región noroeste de la república y en la parte septentrional de la península del mismo nombre, el estado de Baja California limita al norte con la frontera de Estados Unidos de América, al este por el río Colorado y el mar de Cortés, al sur por el paralelo 28 y al oeste por el océano Pacífico. El Estado de Baja California está conformado de 5 Municipios: Mexicali que constituye la Capital del Estado, Tijuana, Tecate, Ensenada y Playas de Rosarito. (Gobierno del Estado de Baja California, 2018). De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda, el estado cuenta con 3, 155,070 de habitantes, siendo el municipio con mayor población Tijuana con 1, 559,683 habitantes, seguido por Mexicali con 936,826, Ensenada con 466,814, Tecate con 101,079 y Playas de Rosarito con 90,668. (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2016). Para conocer su ubicación se analiza la Figura 14:

Figura 14. Ubicación de Baja California, Tijuana.



Fuente: Elaboración propia en el software ArcGis.

Con respecto a la infraestructura aeroportuaria, el estado de Baja California cuenta con dos aeropuertos con vuelos diarios a las principales ciudades de México y destinos internacionales (Tijuana y Mexicali). La cercanía a los principales aeropuertos internacionales en los Estados Unidos son Los Ángeles LAX y San Diego SAN. Además añadir que es el único Estado mexicano con vuelos directos desde la ciudad de Tijuana a Shanghai. Y Tijuana es la segunda ruta más nacional de México. (El Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México es la primera) (Gobierno de Baja California, 2018). Lo anterior lo podremos ver traducido en la Figura 15.

Figura 15. Sistema aeroportuario en Baja California.



Fuente: Gobierno de Baja California, 2018.

La entidad cuenta con un total de ocho puertos, cinco de ellos cuya actividad preponderante es la comercial, dos pesqueros y un petrolero. De los cuales, seis se clasifican como de altura; es decir, atienden embarcaciones, personas y bienes de navegación entre puertos o puntos nacionales e internacionales (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2016). Dada su cercanía con San Diego, California dejamos la Figura 16, que ejemplifica la cercanía entre los puertos marítimos ubicados entre los Estados Unidos y Baja California.

Figura 16. Puertos de navegación en Baja California.



Fuente: Gobierno de Baja California, 2018.

Según la Figura 16, el Puerto de Long Beach, USA se encuentra a 3 horas de Baja California, mientras que el Puerto de San Diego sólo a 30 minutos (Gobierno de Baja California, 2018).

Los sectores estratégicos en el Estado son: aeroespacial, electrónicos, electrodomésticos productos médicos, biotecnología, tecnologías de la información, servicios médicos, transporte y vitivinícola. De enero a septiembre de 2016, la entidad atrajo una inversión extranjera directa de 1,029.1 millones de dólares, lo que representó el 5.2 por ciento del total nacional. (Secretaría de Economía, 2016). Respecto al Producto Interno Bruto (PIB) del estado sumó más de 630 mil millones de pesos en 2016, con lo que aportó 3.3 por ciento al PIB nacional. Por otro lado, las actividades secundarias (donde incluyen las industrias manufactureras) aportaron 55 por ciento al PIB estatal en el año 2016 (ProMéxico, s/a).

El estado cuenta además con diversas ventajas que lo hacen propicio a la instalación de Industria Automotriz, por esa razón explicamos en la Tabla 3 dichos atributos, como siguen:

Tabla 3. Las ventajas competitivas de Baja California

<b>Elemento</b>	<b>Características</b>
Ubicación geográfica privilegiada	Colinda con los estados de California y Arizona, en Estados Unidos, al oeste con el océano Pacífico, al este con el río Colorado y el mar de Cortés y al sur con Baja California Sur. Así mismo Baja California colinda con algunos de los centros de distribución y de consumo más importantes del mundo y es un punto de acceso estratégico para los mercados orientales.
Proveeduría con sectores económicos	Automotriz, aeroespacial, electrónico y la industria médica.
Infraestructura	Cuenta con 2 Aeropuertos internacionales, 6 puntos de cruce fronterizo, 1 puerto, red carretera y de telecomunicaciones.
Ley de Fomento a la Competitividad y Desarrollo Económico para el Estado de Baja California	Se atiende el interés de fortalecimiento de los agrupamientos industriales y la orientación para la localización y establecimiento de las industrias que atienden las vocaciones regionales de la entidad.
Incentivos fiscales	Reducción del 25 al 100 por ciento en el impuesto sobre nómina, durante un periodo de 3 a 5 años.  Reducción del 20 al 50 por ciento en el impuesto del pago de los Derechos de Conexión de Agua y Alcantarillado el cual se determinará en base a su proyecto.  Reducción de hasta un 30 por ciento en los pagos mensuales del consumo de agua (por tiempo indefinido) al evidenciar que el proyecto o la empresa reutiliza o trata el 100 por ciento de su consumo mensual.  Exención de impuesto predial (hasta un 100 por ciento por tiempo definido).
Tarifas más bajas de gas natural y eléctricas	A través del Programa de Autoabastecimiento de Energía Eléctrica para la Industria de Baja California (único en México), pudiendo generar ahorros de hasta 50 por ciento en el costo de las tarifas del servicio en horario punta (en base a tarifas de la Comisión Federal de Electricidad, CFE).
Capacitación, orientación e información para las empresas empleadoras	Para las empresas empleadoras y personal desempleado o subempleado, ahorrando tiempo y dinero en la búsqueda de mano de obra calificada
Apoyo a la innovación	El Fondo Mixto constituido por el Gobierno del Estado y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología y el Programa de Estímulos a la Innovación apoya económicamente el desarrollo tecnológico y científico en la entidad, especialmente para el desarrollo innovador de productos y procesos de alta calidad.

Desarrollo de proveedores	Con el interés de fortalecer con proveeduría local la cadena de valor dentro de los procesos de las empresas, el Gobierno Estatal (con recursos del Instituto Nacional del Emprendedor, INADEM) puede diseñar un programa a la medida para la identificación y desarrollo de proveedores locales.
---------------------------	---

Fuente: Construido con datos del Secretaría de Fomento Agropecuario y del Gobierno de Estado de Baja California, 2018.

Con respecto a lo anterior se puede plantear, ¿es Tijuana un estado que dirige sus actividades desde el enfoque de la nueva economía geográfica? Atendiendo a la Tabla 3 y para su explicación traemos el enfoque de Fujita, Krugman y Venables, (1999), el cual indica la premisa de, si un mayor número de empresas se localizan en la región, un mayor número de variedades de bienes se producirán allí. En el caso de estudio de Baja California, podemos mencionar que cuenta con dos armadoras establecidas en el territorio; por un lado, la armadora de tractocamiones *Kenworth* y la planta armadora de los pick up's Tacoma de Toyota. Ambas plantas cuentan con el acceso inmediato a los mercados de la costa oeste de los Estados Unidos de América, una amplia red de proveeduría y costos competitivos, condición que los ubica con estándares de calidad que sobresalen en el mercado. A esto hay que sumarle la industria de autopartes, que engloba los bienes de consumo final, que se utilizan para suministrar a la industria terminal de automóviles (armadoras), además de abastecer el mercado de reemplazo o refacciones para automóviles usados. Algunas de las compañías establecidas en Baja California son: Toyota, Honeywell, Hyundai, Pilkington, Kenworth, Pioneer, Delphi, Bose y Autosplice (Gobierno del Estado de Baja California, 2018). Para su explicación gráfica consultamos la Figura 17.

Figura 17. Acceso inmediato a mercados de los Estados Unidos de América.



Fuente: Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2018.

La ubicación geográfica de Tijuana con vecindad directa en San Diego, California permite la concertación de más empresas localizadas en la misma región y una mayor variedad de productos generados. Ahora bien, la colindancia entre la zona industrial de Tijuana y San Diego es próxima, a pesar de la franja fronteriza, lo que permite una mayor cooperación y existencia de más productos que estén interrelacionados, como se aprecia en la Figura 18.

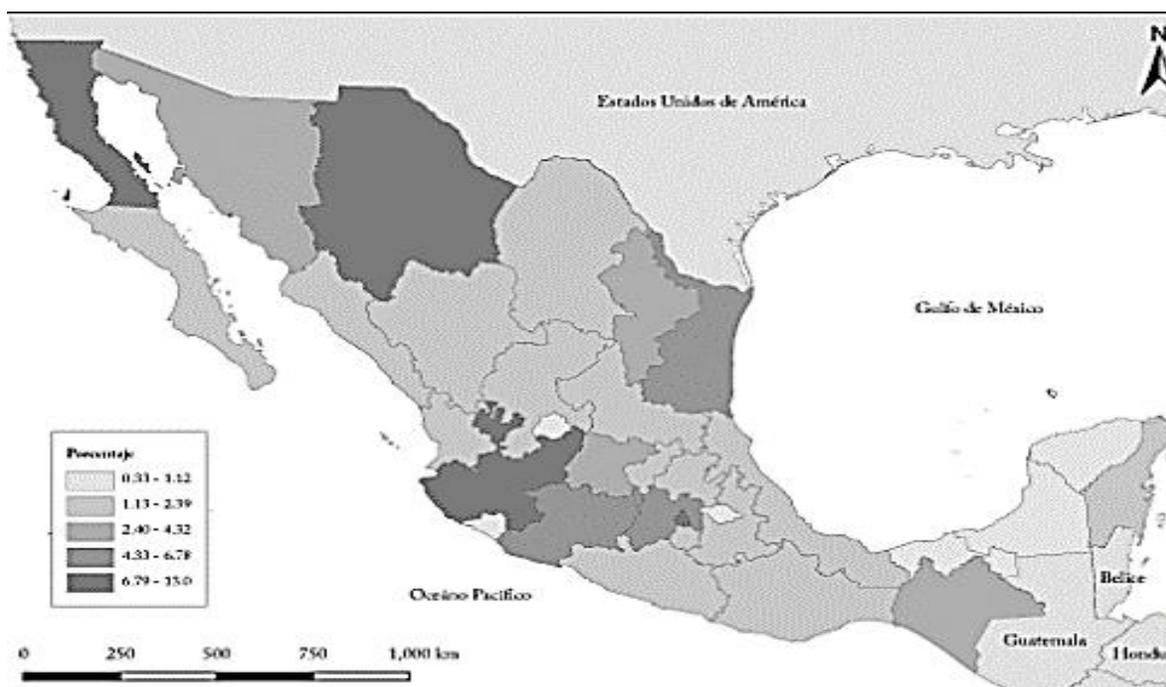
Figura 18. Colindancia con zona industrial de San Diego, California con Tijuana, Baja California.



Fuente: Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2018.

En torno a los trabajadores de dicha región (que son consumidores), es decir, los ubicados en Tijuana, tienen mejor acceso a un mayor número de variedades en comparación con trabajadores de la otra región. Por tanto, los trabajadores de esa región reciben un mayor ingreso, haciendo que más trabajadores emigren hacia dicha región (Fujita y Krugman, 2004). Para explicar la característica anterior, se deja la Figura 19, la cual intenta dilucidar el porcentaje tan alto de población inmigrante en Baja California en el año 2010.

Figura 19. Porcentaje de población inmigrante en Baja California, 2010.



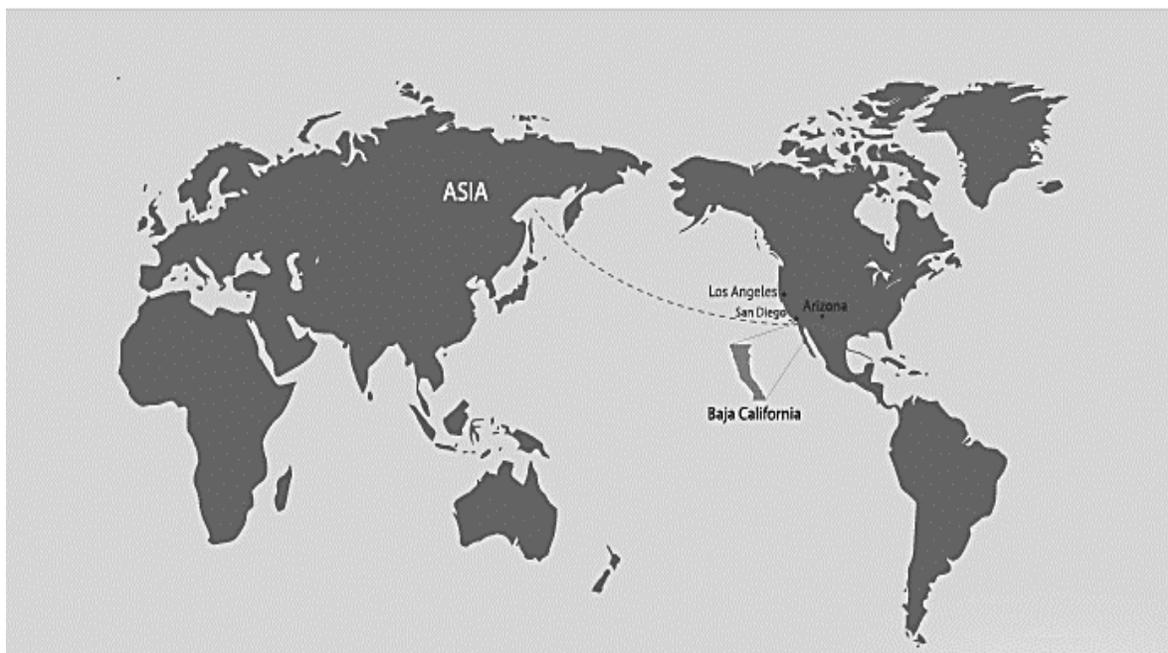
Fuente: Consejo Nacional de Población, 2010.

En ese sentido y para nuestro caso de estudio, se estima que en 2010, el 45.1 por ciento de los residentes en Baja California nacieron fuera de la entidad, incrementándose a 1.5 puntos porcentuales más que el valor registrado en el censo anterior del año 2000; es decir, la tendencia de flujo migratorio sigue a la alza (Gobierno del Estado de Baja California, 2018). Evidenciando con lo anterior, se da un alto flujo de inmigración, con el propósito de colocarse en los espacios laborales de los conglomerados industriales instalados en la región.

En segundo lugar, hay un incentivo para concentrar la producción de cada variedad en una sola región; debido a los costes de transporte (el resto se mantiene constante), es más rentable producir en la región que proporciona un mayor mercado y transportar los productos desde allí a la otra región. Como ya se dijo, esto supone la disponibilidad de incluso contar con más variedades de bienes diferenciados en la región en cuestión. Resumiendo, la fuerza

centrípeta se genera a través de causalidad circular de conexiones hacia delante (el incentivo de los trabajadores de estar cerca de los productores de bienes de consumo) y conexiones hacia atrás (el incentivo de los productores de concentrarse donde el mercado es mayor) (Fujita y Krugman, 2004). Para explicar la rentabilidad de Baja California en cuestión de transporte desde allí se garantizan contactos hasta Asia, Los Ángeles, San Diego y Arizona, dejamos la Figura 20.

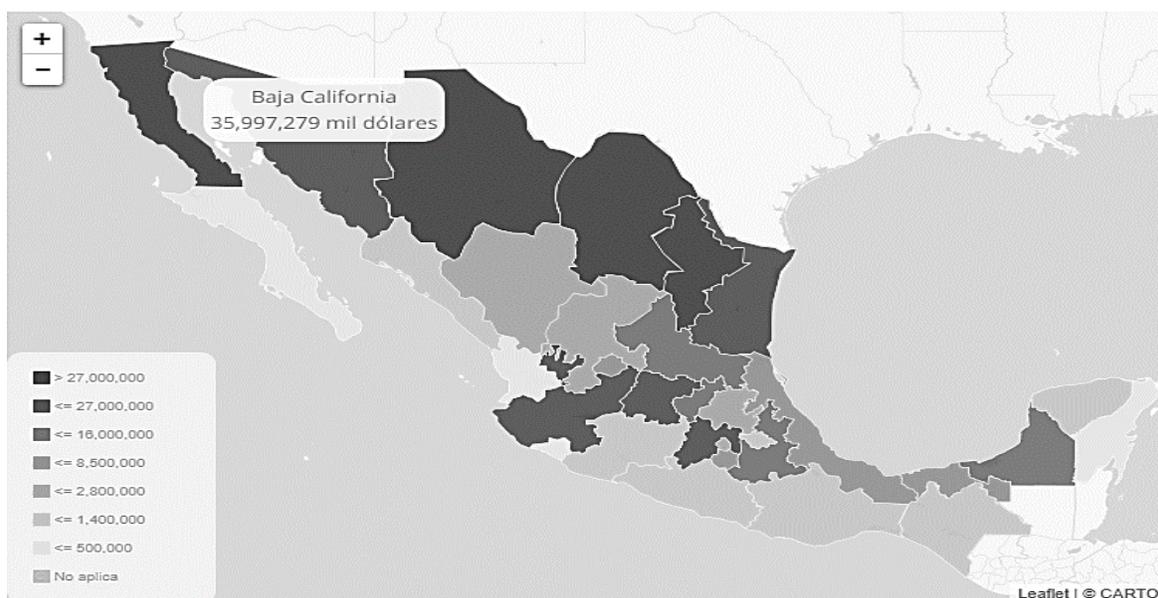
Figura 20. Distancia entre Baja California y otros socios comerciales.



Fuente: Gobierno de Baja California, 2018.

Los procesos anteriores pueden explicar el alto índice de exportaciones que se presenta en Baja California, lugar que es favorecido por su localización geográfica, la reducción en sus costos de transporte, las grandes ventajas en comunicación (carreteras, aeropuertos y puertos marítimos) y la interrelación entre productores y proveedores. Para ello se presenta la Figura 21.

Figura 21. Exportaciones manufactureras en Baja California.



Fuente: ProMéxico, 2018.

Como ya se advirtió, el Estado de Baja California cuenta con el índice más alto en el tema de exportaciones, siendo de USD 35, 997,279, una ventaja de posicionarse al lado de una de las economías más importantes.

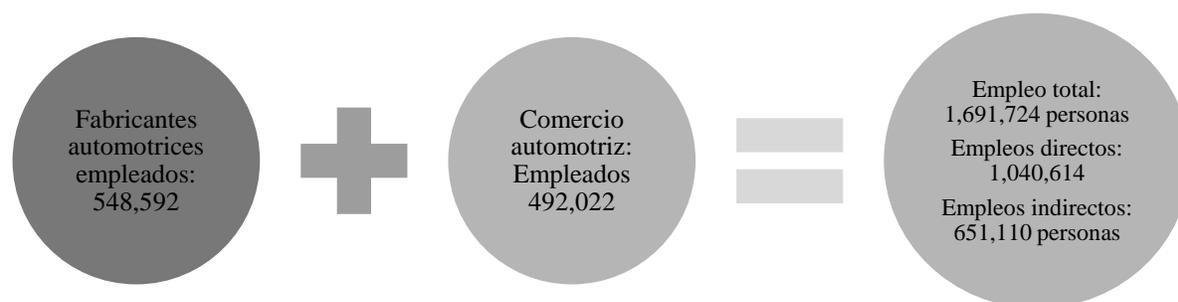
Como hemos visto hasta aquí, el estudio sigue el patrón de la nueva geografía económica, puesto que la ubicación geográfica de una región con respecto a otra mayormente consolidada en el ámbito económico, representa beneficios comerciales para los sectores industriales y las dinámicas de la inmigración. El caso de Baja California, pero específicamente nuestro caso de estudio Tijuana, evidenció que la conexión con Estados Unidos y el continente asiático, permiten se consolide como un caso exitoso en las relaciones comerciales, ya que los empresarios eligen la región para la localización de sus actividades, lo que por un lado representa tarifas bajas de transporte y mano de obra barata por el fenómeno de la movilidad humana. Los variados sectores estratégicos instalados en una franja fronteriza muy próxima una de otra (Tijuana-San Diego, Figura 15), permiten

consolidarse en el acceso directo a mercancías, productos, material prima o transmisión de información, permitiendo la cooperación y el desarrollo de mayor variedad de servicios en el mercado.

## 1.2 Los salarios en la segmentación automotriz: ensambladoras y autopartes

El TLCAN ha promovido más de un millón de empleos directos, en total da empleo a 1.7 millones de personas, y el número de empleos corresponde de los trabajadores (permanentes y eventuales) registrados en el IMSS en la industria de la Transformación y al 24 por ciento de la población ocupada del sector manufacturero. (Asociación Mexicana de Distribuidores de Automotores, 2014), como a continuación se muestra en la Figura 22:

Figura 22. Empleos generados en la industria automotriz.



Fuente: Construido con datos de Asociación Mexicana de Distribuidores de Automotores, 2014.

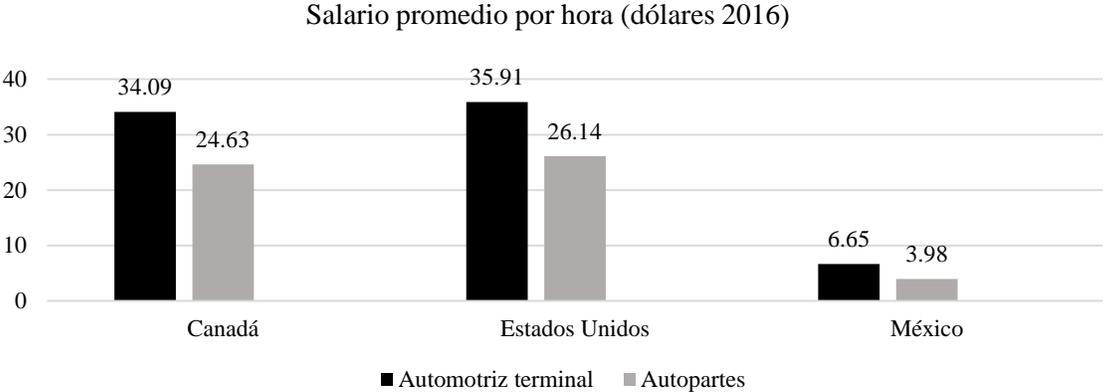
Sin embargo, el gran número de personas empleadas en el sector, no es sinónimo de un empleo de calidad, ya que las estrategias productivas de las ensambladoras y autopartistas han estado encaminadas a elevar la productividad, trasladando su producción a regiones emergentes, con costos de manufactura bajos y competitivos (Secretaría de Economía, 2016).

Esto ha dado paso a la precarización laboral, fenómeno que se presenta en regiones subdesarrolladas por las marcadas asimetrías y en virtud de necesitar para su desarrollo inversiones procedentes del extranjero que generen empleo. Esas zonas asimétricas y desiguales que contemplan a la industria automotriz como promotora de desarrollo, deben generar o disponer de condiciones materiales y abstractas (políticas, económicas y sociales) para que inviertan en sus adscripciones. Una de esas condiciones es la mano de obra barata y flexible, aquella que permite a los consorcios generar más utilidades en las regiones subdesarrolladas. En ese sentido, como sostiene Bensusán y Carrillo (2012), la relocalización de las corporaciones multinacionales hacia los países con menores niveles de protección y bajos salarios ha producido un efecto negativo, con consecuencias irreversibles para trabajadores, cada vez más desorganizados y expuestos a la exclusión.

Lo anterior, se ha presentado a pesar de que los objetivos del TLCAN estaban enfocados a crear nuevas oportunidades de empleo, mejorar las condiciones laborales, los niveles de vida en sus respectivos territorios y hacer efectivos los derechos de sus trabajadores (Organización de los Estados Americanos, 2018). Es decir, un auténtico desarrollo regional a través de un empleo bien remunerado y de calidad. Para que lo anterior se formalizara, de forma paralela al TLCAN, se firmó el Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte en el año de 1993 y entrando en vigor en 1994 (en adelante ACLAN) donde la misión estaba dirigida principalmente a mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de vida de los trabajadores. A diferencia del TLCAN aquí impera el papel vigilante y accionante de las autoridades competentes a través del cumplimiento de la legislación laboral. (Senado de la República, 2016). Si observamos la Figura 23 y 24, ha habido un decrecimiento de los salarios en los periodos de 1994 al año 2016; por otro lado, se puede

notar que a partir de la firma del TLCAN no hubo un cambio que atendiera los objetivos del ACLAN.

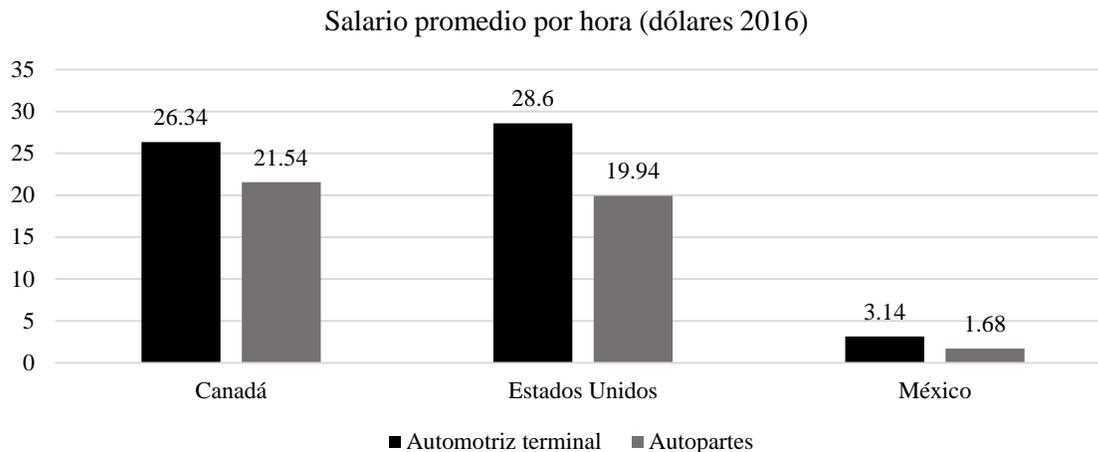
Figura 23. Salario promedio por hora en la industria automotriz en 1994.



\*Salarios por hora estimados con base en personal operativo y horas-obrero para México, para trabajadores en puestos no gerenciales en Estados Unidos y el total de trabajadores en Canadá.  
Fuente: Elaboración propia a partir de Rodríguez y Sánchez, 2017.

La diferencia entre salarios para el año 1994 y casi con la llegada del TLCAN son abismales, teniendo los mejores en Estados Unidos, en la industria terminal con 35.91 dólares. Y en la de autopartes con 26.14 dólares de ahí se posiciona Canadá con 34.09 dólares, en la terminal y 24.63 en la de autopartes, finalmente México con los salarios más bajos, cayendo hasta 6.65 dólares, en la industria terminal y 3.98 dólares, en la de autopartes. Cabe señalar, que los salarios más bajos se presentan en la industria de autopartes. Para concadenar los efectos que ha tenido el TLCAN en el salario de los trabajadores del sector automotriz, se presenta la Figura 24:

Figura 24. Salario promedio por hora en la industria automotriz en 2016.



\*Salarios por hora estimados con base en personal operativo y horas-obrero para México, para trabajadores en puestos no gerenciales en Estados Unidos y el total de trabajadores en Canadá.

Fuente: Elaboración propia a partir de Rodríguez y Sánchez, 2017.

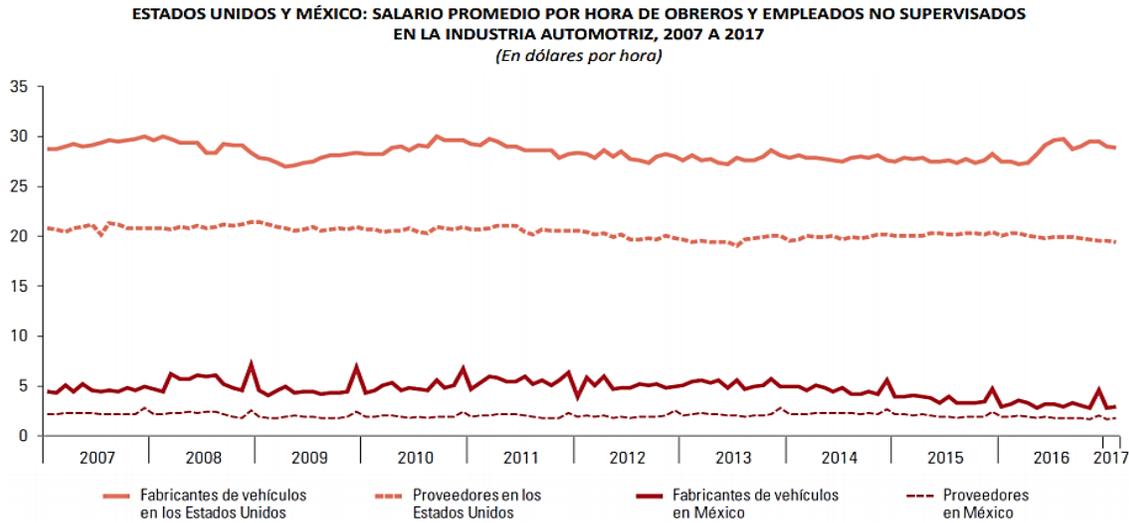
Los salarios no mejoraron, por el contrario, empeoraron y se marcaron más las asimetrías entre los países firmantes. Estados Unidos pasó de 35.91 dólares, a 28.60 en la terminal, y de 26.14 a 19.94 dólares, en autopartes; Canadá decayó, de estar con 34.09 dólares, a 26.34 dólares, en terminal, y de 24.63 dólares, a 21.54 en autopartes y finalmente México con las despreciables cantidades de 6.65 dólares, a 3.14 dólares, en terminal y 3.98 dólares, a 1.68 dólares, en autopartes. Si las cantidades eran bajas comparando los salarios en Estados Unidos y Canadá, en México durante el 2016 se parten por la mitad. Resaltando que, en ese mismo año los salarios más bajos se mantienen en la industria de autopartes, y en las tres regiones.

Para escenificar las ideas anteriores, un trabajador obrero automotriz de reciente incorporación de Estados Unidos y Canadá con referencia a México es abismal: 7.8 veces más, o 17.8 dólares por hora en Estados Unidos frente a 2.3 dólares en México durante 2017 (Carrillo, 2017). Esta pirámide de empleo, que se achica en las ensambladoras finales y se

ensancha en los proveedores, es consistente con la estrategia de ahorros en los costos de producción, como ya se mencionó, ya que las empresas en el nivel más alto de la cadena pagan mejor que las empresas en los niveles más bajos (Bensusán y Carrillo, 2012). En términos más particulares hay diferencias sustantivas en los salarios pagados entre las OEMs, que pueden llegar al doble entre la que más y la que menos paga (Covarrubias, 2014), también existen diferencias salariales entre trabajadores regulares y subcontractados al interior de las OEMs y los proveedores del nivel 1, y cohabita una dispersión salarial entre empresas, plantas y regiones, incluso de una misma firma (Carrillo, 2017). Así mismo, los salarios en varias de las empresas OEMs en términos de su capacidad de compra (salario digno), están por debajo de la línea de la pobreza urbana (García y Carrillo, 2017). Además, hay dispersión salarial entre aquellas empresas que tienen mayor antigüedad y las de reciente creación, incluyendo a los productores de autos de lujo (Heim, 2016).

Entonces, esto representa a la vista de los sindicatos canadienses y estadounidenses una desventaja competitiva entre los países, o en términos más adecuados, constituye *dumping* social (Carrillo, 2017). Para conocer esta diferenciación salarial entre regiones y en la década comprendida de 2007 al 2017 se da a conocer la Figura 25 respecto a la segmentación automotriz.

Figura 25. Salario promedio por hora de obreros y empleados no supervisados en la industria automotriz, 2007 a 2017.



Fuente: CEPAL, 2017.

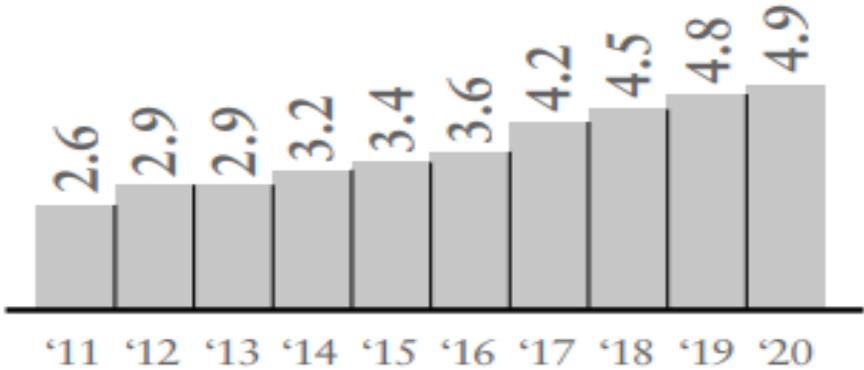
Este gráfico sólo contempla a Estados Unidos y México; no obstante, es muy clara y amplía la brecha salarial entre ambos países, lo que si se cumple en ambos casos es el argumento que son “fabricantes de vehículos”, o nivel más alto de la cadena pagan mejor que las empresas en los niveles más bajos, en este caso la cadena de proveeduría. Por otro lado, comprueba que los costos laborales poco se han incrementado en los últimos años, tal y como lo sostiene el Center for Automotive Research, (2016) cuando indica que el crecimiento en los costos laborales de la industria automotriz en México, han sido relativamente planos en la última década.

Es decir, las empresas automotrices en México son intensivas en empleo, tanto los ensambladores finales como los proveedores de primer y segundo nivel y el crecimiento en la productividad en el sector no está asociado con el incremento en los salarios, sino por el contrario, hay un proceso de precarización laboral diacrónico y sincrónico que abarca tanto

a los empleados de las diferentes empresas, plantas y regiones, como a los empleados según la cadena de valor, y de acuerdo con el tipo de contratación que tengan (Carrillo, 2017).

Simplemente, en el 2014, las remuneraciones pagadas al total de empleados de la IA alcanzaron los 7.82 dólares por hora, más del doble respecto al promedio registrado en toda la industria manufacturera, contrastando con los 3.40 dólares en las autopartes (Inegi-Amia, 2016). Y hay que aclarar que lo anterior no es un asunto relacionado con la baja productividad del sector, puesto que según la CEPAL (2016), del periodo 1990-2012, muestra que las manufacturas presentan el mayor crecimiento promedio anual en México (2.1 por ciento), impulsado por el desempeño de las industrias intensivas en escala, que incluyen a la producción automotriz. Así mismo, la producción de vehículos ligeros se ha incrementado y se prevé que en los próximos años, la industria mantendrá una tendencia de crecimiento para alcanzar una producción de 4.9 millones de unidades en 2020 (ProMéxico, 2016). Como evidencia, se deja la Figura 26, que a continuación se muestra:

Figura 26. Producción de vehículos ligeros, 2011-2020.

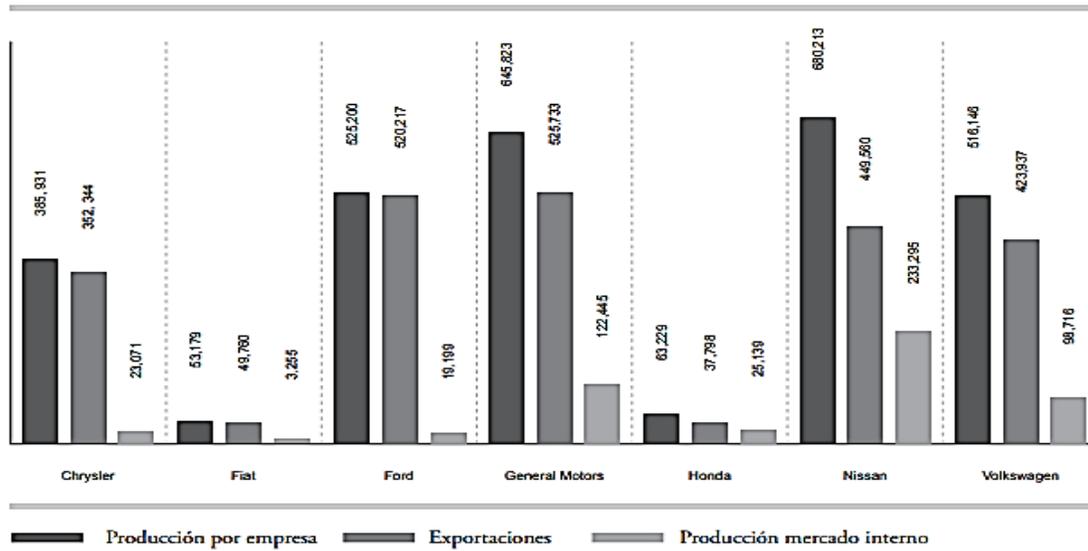


\* Millones de unidades.  
Fuente: ProMéxico, 2016.

En ese sentido, se coincide con Carrillo, Bensusán y Micheli, (2017) respecto al gran reto de vincular el escalamiento económico con lo social, muy especialmente con la calidad en el empleo, con esto nos referimos a la paradoja del TLCAN; es decir, alta productividad con bajos salarios, o más claramente, en la medida que crece la productividad los salarios no sólo no aumentan, sino que disminuyen (Carrillo y García, 2018). En otras palabras, la paradoja del TLCAN significa que conforme los trabajadores mexicanos producen más, sus ingresos son cada vez menores (Shaiken, 1984). En el caso de la industria maquiladora esta paradoja la conceptualizamos como el enriquecimiento en el trabajo con empobrecimiento en el empleo. Esto es que los, trabajadores cada vez más calificados, capacitados y capaces de lidiar con nuevas tecnologías, con mejores prácticas organizacionales y certificaciones internacionales, se enfrentan a procesos de precariedad laboral en aumento (Carrillo, 2017). Finalmente, se trata en resumen de un fenómeno de precariedad laboral que inició con el proceso de reestructuración de la industria automotriz a inicios de los años ochenta (Carrillo, 1993) y que continua hasta nuestros días.

Por otro lado, y entrando a los casos de estudio, los salarios en la ensambladora General Motors en San Luis Potosí son de los más bajos del compendio de OEMs ubicadas en el país, lo que no va a la par con el aumento en la producción, como a continuación se muestra en la Figura 27:

Figura 27. Producción total y por mercado concerniente al año 2013 en General Motors.



Fuente: Covarrubias, 2014.

Como se puede ver, la productividad y las exportaciones en la planta General Motors son las más elevadas del gráfico, comparándola con las otras empresas; para el año 2013, sin embargo, como se aprecia en la Tabla 4, los salarios se encuentran en el último lugar, con un salario diario de 217.32 pesos. Entonces, no es compatible la productividad con los salarios pagados a los trabajadores, una auténtica contradicción entre una productividad alta y unos salarios bajos.

Tabla 4. Promedio salarial diario en la General Motors

<b>Promedio salarial diario (salario en pesos)</b>	
<b>Planta</b>	<b>Promedio salarial diario</b>
Nissan Clvac	419.29
VW Puebla	398.39
Chrysler Toluca	344.87
Chrysler Ramos Arizpe	340.46
General Motors Toluca	321.93
Ford Hermosillo	304.8
Toyota Tijuana	294.18
Ford Cuautitlán	288.79
General Motors Ramos Arizpe	269.63
Chrysler Saltillo	254.23
Honda El salto	245.78
Nissan Aguascalientes	225.42
<b>General Motors San Luis Potosí</b>	<b>217.32</b>
Promedio General	305.905

Fuente: Elaboración propia con datos de Covarrubias, 2014.

Los salarios pagados en la planta General Motors ubicada en San Luis Potosí del periodo 2012-2014, tiene uno de los salarios más bajos, comparado con otras plantas de la república mexicana. De esta forma, los salarios en General Motors son de los más bajos y aparecen por debajo de la media (Covarrubias, 2014). Así mismo, se muestra la evidencia en la Tabla 5 para conocer el salario por hora.

Tabla 5. Salarios contractuales de la General Motors.

<b>Salarios contractuales de los trabajadores de la Industria Automotriz terminal (2012-2014)</b>			
	<b>Salario promedio por día. Pesos</b>	<b>Por hora. Pesos</b>	<b>Por hora. USD (13.15 tipo de cambio)</b>
Nissan Civac (2014)	441.51	55.18	4.19
VW Puebla (2014)	418.85	52.35	3.98
Chrysler Saltillo (2014)	357.48	44.68	3.39
Chrysler Saltillo Van (2014)	357.48	44.68	3.39
Chrysler R.A. (2014)	357.48	44.68	3.39
GM Toluca (2014)	353.91	44.23	3.36
Ford HMO (2014)	336.08	42.01	3.19
Audi SJ Chiapa Puebla (2014)	334.37	41.79	3.17
Toyota BC (2014)	328.36	41.04	3.12
Ford Cuautitlan (2014)	317.36	39.92	3.03

Nissan Aguascalientes (2014)	299.45	37.43	2.84
GM Ramos Arizpe (2014)	272.94	34.11	2.59
Nissan Aguascalientes Planta II (2013)	259.28	32.41	2.46
Honda El salto (2014)	245.78	30.72	2.33
<b>GM San Luis Potosí (2014)</b>	<b>234.79</b>	<b>29.34</b>	<b>2.23</b>
BMW San Luis Potosí (2014-2017)	213.75	26.71	2.03
Honda Guanajuato (2014)	213.03	26.62	2.02
Mazda Guanajuato (2014)	207.05	25.88	1.96
Promedio total	308.3861111	38.54333333	2.926111111

Fuente: Elaboración propia con datos de Covarrubias y Bouzas, 2016.

Como se puede ver, la empresa General Motors tiene un salario de 234.79 pesos por día, siendo uno de los más bajos en la tabla.

Ahora bien, retomando el caso de estudio ubicado en las maquilas de Tijuana, se deja el promedio salarial de Baja California (salario medio de cotización IMSS) y de la región Frontera Norte en las plantas de autopartes, las que se podrán visualizar en las Figuras 27 y 28.

Figura 28. Salario medio de cotización al IMSS.

<b>Baja California</b>	<b>306.7</b>
<b>Nacional</b>	<b>317.9</b>

Fuente: ProMéxico, s/a.

Como se puede visualizar, el salario diario en el sector manufacturero en Baja California oscila en los 306.7 pesos diarios, comparando con el promedio nacional de 307.9 pesos diarios. Así mismo, dejamos la Figura 29 del promedio salarial en plantas de autopartes en la Frontera Norte, a continuación:

Figura 29. Promedio salarial en plantas de autopartes en la Frontera Norte.

Empresa	Promedio región Centro	Promedio región Puebla	Promedio región Bajío	Promedio región Frontera Norte	Estado	Año Contrato Colectivo	Promedio salarial diario
Hitachi	\$ 375.60				México	2015	\$ 375.60
Benteler		\$ 364.82		\$ 240.24	Puebla y Sonora	2014	\$ 302.56
Bosch	\$ 298.25				Chihuahua	2015	\$ 298.25
Metalsa			\$ 272.70	\$ 282.45	Coahuila y San Luis Potosí	2014-2015	\$ 279.20
Condumex	\$ 279.20				Distrito Federal	2015	\$ 278.54
Nemak				\$ 262.05	Coahuila y Nuevo León	2015	\$ 262.05
Jatco			\$ 251.27		Aguascalientes	2015	\$ 251.27
Federal Mogul	\$ 219.73	\$ 261.95			Puebla y México	2014-2015	\$ 247.88
Calsonic Kansei			\$ 247.88		Aguascalientes	2015	\$ 217.98
Flex and Gate			\$ 238.55	\$ 188.65	Sonora y Guanajuato	2014	\$ 213.60
Faurecia		\$ 213.97	\$ 211.35	\$ 207.75	Coahuila, Guanajuato, Puebla y San Luis Potosí	2014-2015	\$ 212.56
Lear		\$ 242.57	\$ 197.09	\$ 220.91	Sonora, Coahuila, Guanajuato, Puebla y San Luis Potosí	2014-2015	\$ 212.23
HBPO	\$ 199.75				México	2015	\$ 199.75
Valeo			\$ 193.45		San Luis Potosí	2015	\$ 193.45
Magna	\$ 208.86		\$ 181.03		Guanajuato, México y San Luis Potosí	2015	\$ 190.31
Denso			\$ 168.00	\$ 210.86	Guanajuato y Nuevo León	2014-2015	\$ 189.08
Antolini		\$ 167.67	\$ 173.96	\$ 173.96	Puebla, Guanajuato y Coahuila	2014-2015	\$ 170.81
AISIN				\$ 163.79	Nuevo León	2014	\$ 163.79
Hyundai Dymos				\$ 156.58	Nuevo León	2015	\$ 156.58
Autoliv	\$ 156.36			\$ 136.88	Baja California y México	2014-2015	\$ 146.62
<b>Promedio regional</b>	<b>\$ 216.94</b>	<b>\$ 250.20</b>	<b>\$ 213.52</b>	<b>\$ 204.01</b>		<b>Promedio total</b>	<b>\$ 228.10</b>

Fuente: Covarrubias, 2014.

Así mismo, el promedio salarial en las plantas de autopartes en la Frontera Norte, oscila en 204.01 pesos diarios, siendo uno de los más bajos de las regiones a nivel nacional.

## Capítulo 2. Marco metodológico

Este capítulo trata de enfocarse en la aproximación metodológica, el estudio se enmarca dentro de la etnografía cualitativa, específicamente en los estudios fenomenológicos. Entonces, interesa estudiar e interpretar vida de un conglomerado de 13 personas ocupadas en el sector automotriz, específicamente en una parte de la segmentación automotriz. Para lo cual, se requirió indagar en sus experiencias de vida y particularmente en las dinámicas dentro y fuera del trabajo. En la fase interpretativa de las entrevistas realizadas, se requirió retomar los distintos contextos sociales y culturales donde estaban inmersos los entrevistados, para reconstruir las narrativas dentro y fuera de las empresas. Así mismo, el peso de la dimensión territorial jugó un papel muy importante, debido a la población migrante trabajadora ubicada en el caso de estudio ubicado cerca de la frontera con Estados Unidos; contrastándolo con el caso del bajío, donde los trabajadores tienen otras formas de vida.

Para ello, se plantean las generalidades preliminares, donde apuntamos las preguntas de investigación e hipótesis que se utilizaron para guiar al estudio; así mismo, las redes de investigación que estuvieron inmersas y las Asociaciones Civiles que coadyuvaron a contactar a trabajadores en la zona fronteriza. De igual forma, se señalan las dificultades a las que nos enfrentamos al momento de realizar el trabajo de campo y para lograr conseguir las entrevistas. En la segunda parte, se describen las características del estudio cualitativo, las particularidades sociodemográficas de los trabajadores y el contenido de las entrevistas realizadas. Finalmente, se explica la metodología del estudio cuantitativo la cual fue realizada por Anker, Richard y Martha Anker (2017). En este apartado, se muestran las variables que fueron necesarias para lograr realizar el cálculo de la brecha salarial, con la que pudimos realizar la determinación de un salario digno, concepto del que se hablará más adelante.

## **2.1 Generalidades preliminares**

La metodología fue diseñada para contestar las preguntas de investigación ¿cómo se expresa la precarización laboral en los estudios de caso? y ¿es necesario calibrar el salario de los trabajadores en el caso de San Luis Potosí - General Motors? Para responderlas se optó por realizar un estudio de tipo cualitativo-cuantitativo o mixto y se utilizó el método del estudio de caso. Así mismo, es un estudio descriptivo en el sentido de que aborda los contextos industriales, que propician la precarización laboral en San Luis Potosí -Tijuana y los estudia desde un enfoque teórico propicio. Para ello, se utilizaron recursos informáticos geográficos, para abordar las locaciones. La hipótesis que nos guío en la investigación sostiene que, si bien el modelo maquilador automotriz en el municipio de San Luis Potosí y Tijuana, ha sido competitivo en términos productivos, es cuestionado por la particularidad de las condiciones laborales que imperan, lo que provoca una alta precarización en el trabajo. De igual forma, se esperó encontrar diferencias relevantes en cuanto al nivel de precarización en el bajío (San Luis Potosí) y en el noroeste (Tijuana), en virtud de que la última región prevalece la condición de ser fronteriza.

El estudio cuantitativo realizado en San Luis Potosí, se desprende de la participación en el proyecto llamado “Escalamiento Económico y Social del Sector Automotriz en México: Explorando el vínculo entre la Productividad Laboral y la determinación de un Salario Digno”, financiado por la Red Innovación y Trabajo en la Industria Automotriz Mexicana (ITIAM) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT). El cual midió la brecha salarial para alcanzar un salario digno en esa entidad federativa, metodología que más adelante explicaremos.

El estudio cualitativo realizado en Tijuana Baja California, es producto de una estancia de investigación en El Colegio de la Frontera Norte (COLEF) con el asesoramiento del Doctor Jorge Carrillo Viveros, durante el verano comprendido entre el 01 de junio al 28 de julio del año 2017. Esta investigación no está considerada en el estudio cuantitativo, ya que por el tiempo y los recursos no se logró aplicar la metodología adecuada; sin embargo, se incluye en este estudio por la razón de que en Tijuana también prevalece la precarización laboral en los trabajadores del sector automotriz. Además, se contó con el apoyo de la Asociación Civil “*Ollin Calli*” y de la Licenciada Margarita Ávalos, quien con su respaldo logró hacer contacto con los trabajadores y fue quién nos proporcionó una entrevista abierta que versa sobre las condiciones laborales y de vida de los trabajadores fronterizos (Anexo III).

La mayoría de las entrevistas realizadas a trabajadores de San Luis Potosí y Tijuana se llevaron a cabo en las viviendas de los mismos, proporcionando así más elementos, puesto se pudo observar la manera en que viven con sus familias. Cabe señalar que paralelamente se realizaron otras técnicas de recolección de datos empíricos, como la observación en las colonias, en los parques industriales (en el caso de las maquilas en Tijuana) y plantas automotrices (en el caso de General Motors) se tomaron fotografías que se encuentran en los Anexos V y VI, así como entrevistas a otros informantes, como activistas.

Es importante mencionar que nos enfrentamos a diversas dificultades, como la resistencia por parte de las empresas a dar información (a pesar de contar con documentos que acreditaban la existencia del estudio), a los recursos limitados y a tiempos recortados, sobretodo en la investigación realizada en Tijuana. Hablando de las entrevistas con

trabajadores, también se presentó alguna obstinación y la negativa en querer dar sus testimonios, porque en un principio no tenían confianza.

## **2.2 Estudio cualitativo**

Este tipo de enfoque también se conoce como fenomenológico, interpretativo o etnográfico, se eligió debido a que no sigue un proceso definido y porque para este tipo de investigaciones más abstractas y con personas que narran desde su perspectiva. También porque las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas. Van de lo particular a lo general. De igual forma, porque se basan en métodos de recolección de datos no estandarizados, ni predeterminados completamente. Tal recolección consistió en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes (sus emociones, prioridades, experiencias, significados y otros aspectos subjetivos) (Hernández, 2014).

Para lo anterior, fue necesario utilizar el instrumento llamado “Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y diferencias de género en México” que se desprende del libro *Precariedad Laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados* de Guadarrama, Hualde y López (2014) (Anexo I), abordado de forma genérica en la Tabla 6. El cuestionario original fue modificado con el aspecto “dinámicas de vida”, ya que era de suma importancia, abordar aspectos como el tiempo de recreación y vida en familia e individualmente, ya que por las largas jornadas de trabajo, nos percatamos que había de evidenciarse este aspecto traslapado y tan relevante en la vida de cualquier persona.

En este estudio se realizaron entrevistas a 5 trabajadores (3 hombres y 2 mujeres) de la empresa ensambladora General Motors ubicada en San Luis Potosí, y de 3 trabajadores (1

hombre y 2 mujeres) de tres diferentes empresas de autopartes en Tijuana, Baja California, como son Ana Global, Prime Wheel y Rectificadores Internacionales.

Tabla 6. Concentrado de aspectos cualitativos de las entrevistas, 2017.

Aspecto	Características
Condiciones de trabajo en el empleo principal	Se refiere al empleo principal actual, referente a contrato de trabajo, ingreso mensual, prestaciones o bonos, turno, horas extras.
Prestaciones sociales en el empleo principal	Se refiere al empleo principal actual, referente a prestaciones, reducción o pérdida de prestaciones y gastos médicos pagados.
Derechos laborales	Se refiere al empleo principal actual, referente a despido injustificado, discriminación por género, edad y/o etnia, maltrato físico y psicológico por parte de jefes o compañeros de trabajo y acceso a sindicatos.
Dinámicas de vida	Tiempo para recreación, vivir en familia e individualmente.

Fuente: Elaboración propia, con referencia en Guadarrama, Hualde y López, 2014.

Este concentrado nos despejó cuestionamientos referentes a las condiciones de trabajo de los trabajadores en la empresa *General Motors* y las maquilas en Tijuana, por lo que pudimos conocer sobre sus prestaciones sociales, los derechos laborales a que tenían o tienen acceso y sus dinámicas de vida. Los resultados de la aplicación de este instrumento en forma de cuestionario se presentan en el Capítulo 3 y 4 de este estudio.

Las narrativas de este estudio se dividieron en precarización dentro y fuera de las empresas, lo que se encuentra desglosado en las Tablas 7 y 8.

Tabla 7. Las dimensiones internas de la precarización laboral.

<b>Dimensiones de la precarización laboral</b>	
Dentro de la empresa	1. Salario para trabajadores nivel operativo
	2. Bonos y su funcionamiento
	3. Prestaciones en especie
	4. Prestaciones en servicios

Fuente: Elaboración propia.

Relativo a la precarización fuera de la empresa, se presentan las condiciones laborales y dinámicas de vida. Para organizar la multitud de información generada en las entrevistas, la organizamos tomando como referencia las diferentes dimensiones de la precarización laboral, las que se presentan fuera del trabajo (a nivel personal) y en la familia (a nivel colectivo), lo cual se podrá apreciar en la siguiente Tabla 8:

Tabla 8. Las dimensiones externas de la precarización laboral.

<b>Dimensiones de la precarización laboral</b>	
Fuera de la empresa	1. Insuficiencia del ingreso y largas/extenuantes jornadas laborales
	2. Traslado de responsabilidades al trabajador
	3. Debilitamiento en los sostenes relacionales (aislamiento social)
	4. Posibilidad nula de ejercer derechos laborales
	5. Acoso y hostigamiento sexual
	6. Pérdida de identidad del trabajador a través de agencias de colocación o <i>outsourcing</i>
	7. Las viviendas de los trabajadores
	8. Los hábitos alimenticios de los trabajadores

Fuente: Elaboración propia.

\* La dimensión 6 sólo está considerada en el estudio de caso Tijuana-maquilas, ya que ahí se logró evidenciar esa problematización. La dimensión 8 solo está considerada en el estudio de caso San Luis Potosí – General Motors, ya que la metodología cuantitativa y por consiguiente el instrumento de medición lo contemplaba, la que no fue aplicada al caso de estudio de Tijuana.

Finalmente, el contenido de la entrevista abierta fue realizada a la Directora de la Asociación Civil “*Ollin Calli*”, que se encuentra en la Tabla 9:

Tabla 9. Contenido de entrevista abierta.

<b>Aspecto</b>	<b>Características</b>
Trayectoria de la maquila a especialista en derechos laborales	Origen e inicio en el activismo.
Desaparición de la clase obrera y el origen del <i>outsourcing</i>	Dinámica del trabajo en la maquila en la frontera
Protección a la calidad de productos, fin de las capacitaciones y adiestramientos	Capacitaciones y adiestramientos no conllevan a cuidar la salud de trabajadores
Plantronics, como empresa modelo de la industria maquiladora en Tijuana	Industria ejemplo en Tijuana, Baja California.
Las mujeres en la maquila: las dinámicas de vida	Características de sus vidas y precarización
Efectos de la maquila en las familias	Consecuencias de los turnos en los trabajos y en las relaciones familiares

Fuente: Elaboración propia, con referencia a la entrevista realizada.

Esta entrevista fue la primera que realizamos cuando nos instalamos en Tijuana, es decir, el 07 de junio del 2017 y nos brindó un panorama general sobre las condiciones en que se encontraban los trabajadores de las maquilas en Tijuana. Pudimos entender cómo era trabajar y vivir en Tijuana siendo principalmente migrante. La entrevista completa se puede encontrar en el Anexo III.

### **2.2.1 Características sociodemográficas del estudio cualitativo**

Para nosotros fue importante describir los perfiles sociodemográficos de los trabajadores de la empresa *General Motors*, puesto que nos informa de una mejor manera quién estaba detrás de esa entrevista y podemos entender mejor sus dinámicas de vida. De esta forma, se

presentan las características sociodemográficas de los trabajadores, en la Tabla 10, según el cohorte de edad siguiente: 22-28 años de edad.

Tabla 10. Características sociodemográficas de trabajadores de General Motors.

<b>Nombre</b>	<b>Edad (años)</b>	<b>Estado civil</b>	<b>Situación familiar</b>	<b>Nivel educativo</b>	<b>Lugar de origen</b>
Karla	22	Soltera	Sin hijos	Preparatoria	San Luis Potosí
Carlos	24	Soltero	Sin hijos	Secundaria	San Luis Potosí
María	25	Separada	Dos hijos	Preparatoria	San Luis Potosí
Jesús	26	Soltero	Sin hijos	Preparatoria	San Luis Potosí
Gilberto	28	Separado	Un hijo	Preparatoria	San Luis Potosí

\*Los nombres de las personas entrevistadas fueron cambiados por cuestiones de confidencialidad.

Fuente: Elaboración propia, con referencia a las entrevistas realizadas.

El primer subconjunto se caracteriza por una mujer y un hombre con un hijo, María con dos hijos y Gilberto con un hijo. En lo que respecta al nivel educativo, se puede observar que sólo un hombre tiene terminada la secundaria y la mayoría finalizó el nivel medio superior. De los cinco casos de estudio, la mayoría tienen como lugar de origen el estado de San Luis Potosí, no existe la condicionante de ser migrante, contrario a la representación sociodemográfica marcada en Tijuana en la Tabla 11:

Tabla 11. Características sociodemográficas de trabajadores de las maquilas

<b>Nombre</b>	<b>Edad (años)</b>	<b>Estado civil</b>	<b>Situación familiar</b>	<b>Nivel educativo</b>	<b>Lugar de origen</b>
Gabriel	52	Casado	Cuatro hijos	Secundaria	Nayarit
Lucy	45	Soltera	Sin hijos	Secundaria	Durango
Hortensia	43	Divorciada	Ocho hijos	Primaria	Jalisco

\*Los nombres de las personas entrevistadas fueron cambiados por cuestiones de confidencialidad.

Fuente: Elaboración propia, con referencia a las entrevistas realizadas.

La diferencia de los trabajadores de *General Motors* con los de las maquilas en Tijuana radica en la edad (el cohorte de la edad es 43-52 años), el nivel de estudios y la condición de ser migrantes. En Tijuana sobrepasan los cuarenta años y carecen de nivel de estudios pre universitarios; por su parte los trabajadores de San Luis Potosí se caracterizan por ser muy jóvenes y tener en su mayoría estudios pre universitarios finalizados.

### **2.3 Estudio cuantitativo**

La elección de esta metodología radica en sus bondades, según Hernández (2014) este enfoque refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes a los fenómenos o problemas de investigación, hay un planteamiento de estudio delimitado y concreto, es decir las preguntas de investigación versan sobre cuestiones específicas. En este enfoque de modo previo ya existe un marco teórico y una hipótesis y las somete a prueba mediante el empleo de los diseños de investigación apropiados a su favor. Así mismo la recolección de datos se fundamenta en la medición (se miden variables o conceptos contenidos en las hipótesis) (Hernández, 2014).

#### **2.3.1 Instrumentos de análisis para el estudio cuantitativo**

La metodología empleada ha retomado diversos datos internacionales, puesto que tenemos una muestra pequeña no representativa. El propósito de esta investigación fue medir la brecha entre lo que gana un operario de línea de la industria automotriz contra lo que gasta en realidad, para encausarnos a establecer un salario digno en un sector de alta relevancia tecnológica y económica, en función a estándares nacionales e internacionales. Esta

metodología fue elaborada por Anker, Richard y Martha Anker (2017) retomada de la obra *“Living Wages around the world: Manual for Measurement”*.

Según la definición de Anker y Anker (2017) un salario digno es la remuneración recibida por un jornalero (trabajador) por una semana de trabajo estándar en un lugar específico, suficiente para proporcionarle un nivel de vida decente (digno). Entonces, los componentes para calcular un salario digno y teniendo como base el tamaño de la familia fueron: a) el costo de los alimentos; b) costo de la vivienda; c) costo de salud, transporte y educación; y c) el margen considerado para eventos inesperados. (Anker y Anker, 2017). Así mismo, para su análisis primero se debe calcular el salario digno neto el cual establece lo siguiente: costo de una vida básica pero decente (tamaño de familia como referencia) entre el número de trabajadores por familia es igual a un salario digno neto. Después se calcula el salario digno bruto, que es la sumatoria del salario digno neto más las reducciones vía nómina e impuestos que da como resultado el salario digno bruto. Es importante mencionar que tal metodología contempla principios operativos con el fin de un cálculo más exacto como: el transparentar el proceso para el cálculo de los costos; establecer una normativa basada en estándares de alimentación y condiciones de vivienda (tanto internacionales como nacionales); mezclar el trabajo de campo y datos secundarios; la unidad de análisis es el tamaño promedio del hogar (familia), que es la unidad básica para el estudio, estimado por datos secundarios y el número de trabajadores por familia (hogar). Ahora se mencionarán los procedimientos que se utilizaron para analizar los modelos de dieta, costos de alimentos, vivienda, salud, educación, transporte y ahorro:

1. El procedimiento operativo para estimar un modelo de dieta fue tomando en consideración el tamaño promedio del hogar (familia) como base para la obtención de un Salario Digno, así mismo: el número de calorías por hogar (familia) y trabajadores por familia (hogar); la dieta saludable y precio de los alimentos que se obtuvo por datos de la Secretaría de Salud y datos del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) sobre precios y cantidades consumidas en comunidades Rurales y Urbanas; en cuestión de precios de alimentos locales para estimar costos se realizaron entrevistas con trabajadores y se visitó a mercados para recolectar precios; finalmente para el cálculo de valor de sustitución de los almuerzos gratuitos en la escuela o lugar de trabajo, sin embargo en esta investigación no se consideraron debido a que en las entrevistas no se detectó que se recibieran comidas en la escuela.
  
2. Referente al procedimiento operativo al establecimiento de las condiciones mínimas aceptables de una vivienda estándar se tomó como base normas, reglas y estándares nacionales. Para ello, se realizaron entrevistas con trabajadores e informantes clave sobre las condiciones de la vivienda estándar; se recolectó información sobre costos de renta y gastos adicionales; se analizó información recolectada sobre costos de vivienda; y se comparó información de campo con los datos de fuente secundaria.
  
3. Respecto al procedimiento operativo de la identificación y ajuste de gastos de salud, educación y transporte se seleccionó del nivel de quintil de gasto

correspondiente a indicadores socioeconómicos de las ciudades de estudio, en la Encuesta de Ingreso Gasto del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Para lo cual fue necesario: realizar entrevistas con trabajadores e informantes clave sobre costos y hábitos del gasto en cuidado de la salud, educación y transporte, revisión de datos secundarios sobre uso de vehículos privados; comportamiento y costos del cuidado de la salud; y logros en educación e indagación de otras fuentes primarias como: clínicas, escuelas, compañías de transporte, etc.

En ese sentido, también fue necesario realizar estimaciones respecto al costo del alimento, donde el objetivo fue estimar el costo de una dieta básica nutritiva, con base a estándares nacionales, internacionales y hábitos alimenticios locales. Otro criterio fue la elección de aquellos alimentos que tienen el menor costo, pero que al mismo tiempo forman parte de una dieta saludable que asegure la obtención de los nutrientes necesarios para la actividad de los trabajadores de la industria automotriz en San Luis Potosí y zona metropolitana. Para estimar los costos de una dieta saludable, en primer lugar, se obtiene un modelo de dieta (canasta alimentaria) sugerido por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política Social (CONEVAL) y la Secretaría de Salud (SSA) para comunidades urbanas. Dado que la canasta alimentaria sugerida por el CONEVAL y la SSA es para comunidades urbanas a nivel nacional, en segundo lugar, se realiza un ajuste de dicha dieta con los hábitos alimenticios locales con base en entrevistas con los trabajadores y sus familias. Lo anterior con la finalidad de adaptar el modelo de dieta a las condiciones locales de la zona de estudio. En tercer lugar, se consulta la base de datos de la USDA (United States Department of Agriculture, 2015) para determinar el nivel de calorías proteínas, grasas y carbohidratos que

contiene el modelo de dieta ajustado a los hábitos alimenticios locales y la dieta sugerida por el CONEVAL y la SSA (García y Carrillo, 2017).

Como ya se aclaró, este estudio tuvo el objetivo de medir la brecha salarial de los trabajadores de la empresa *General Motors* en San Luis Potosí. Para ello, se entrevistaron a 10 trabajadores (5 hombres y 5 mujeres), se utilizó la Encuesta sobre salario digno en la industria automotriz en México 2017 (Anexo II) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). El cuestionario y lo que extrae se aborda a continuación en la Tabla 12:

Tabla 12. Concentrado de aspectos cuantitativos necesarios para medir brecha salarial.

<b>Aspecto</b>	<b>Características</b>
Vivienda	Clase de vivienda, techos y deshechos, costo de agua, luz, gas y propiedad
Residentes e identificación de hogares en la vivienda	Número de personas que viven en el hogar
Características sociodemográficas	Personas que van a la escuela
Acceso a la alimentación	Acceso a la alimentación en los hogares
Equipamiento del hogar	Servicios con que cuenta el hogar
Calzado y vestido	Calzado y vestido por familia
Educación	Educación por miembros de la familia
Salud	Consultas, medicamentos indicados y/o estudios de laboratorio
Transporte	Traslado al centro de trabajo, traslado a la escuela, traslado al mercado u otros lugares
Ingresos	Obrero de tiempo completo (operador de línea), bonos de producción. Evolución del salario en los últimos años.

Fuente: Elaboración propia, utilizando la Encuesta sobre salario digno en la industria automotriz en México 2017.

El concentrado de la Tabla 12 ayuda a conocer aspectos muy importantes de los trabajadores, respecto a: cuántas personas habitan en la vivienda, quiénes aportan al gasto familiar, cuánto gastan en alimentación, educación, salud, calzado, vestido y transporte, entre

otros, para posteriormente poder correlacionar esos gastos con los ingresos reales que los trabajadores perciben al mes, el cual parte del estudio de campo realizado. Los resultados se podrán visualizar en el Capítulo 3.

### 2.3.2 Características sociodemográficas del estudio cuantitativo

Del estudio realizado con trabajadores de la *General Motors* se exponen las características sociodemográficas, de las personas entrevistadas según los cohortes de edad siguiente: 22-28 años de edad, 36-53 años de edad. El cual se presenta a continuación en la Tabla 13:

Tabla 13. Características sociodemográficas de trabajadores de la General Motors.

Nombre	Edad (años)	Estado civil	Situación familiar	Nivel educativo	Lugar de origen
Karla	22	Soltera	Sin hijos	Preparatoria	San Luis Potosí
Vicente	22	Soltero	Sin hijos	Preparatoria	San Luis Potosí, Cárdenas
Francisco	23	Soltero	Sin hijos	Preparatoria	San Luis Potosí
Carlos	24	Soltero	Sin hijos	Secundaria	San Luis Potosí
María	25	Separada	Dos hijos	Preparatoria	San Luis Potosí
Jesús	26	Soltero	Sin hijos	Preparatoria	San Luis Potosí
Gilberto	28	Separado	Un hijo	Preparatoria	San Luis Potosí
Rosalba	36	Divorciada	Tres hijos	Secundaria	San Luis Potosí
Leticia	41	Casada	Tres hijos	Preparatoria	San Luis Potosí
Fernanda	53	Separada	Tres hijos	Preparatoria	San Luis Potosí

\*Los nombres de las personas entrevistas fueron cambiados por cuestiones de confidencialidad.

Fuente: Elaboración propia, con referencia a las entrevistas realizadas.

El primer subconjunto se caracteriza por cuatro mujeres con hijos y un hombre con un hijo, María dos hijos, Rosalba tres hijos, Leticia tres hijos y Fernanda tres hijos, así como Gilberto un hijo. En lo que respecta al nivel educativo, se puede observar que sólo un hombre

y una mujer tienen terminada la secundaria, Carlos y Rosalba. Todos son originarios de San Luis Potosí, a excepción de Vicente, que es de un municipio cercano a la capital.

## **2.4 Estudio descriptivo**

Con los estudios descriptivos se busca identificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a su análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos variables a las que se refieren, esto es, su objetivo es indicar cómo se relacionan éstas (Hernández, 2014).

Se utilizaron diferentes recursos geográficos como ArcGIS, Google Earth Pro y el recurso del Instituto Nacional de Estadística y Geografía el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas para la elaboración de mapas de geolocalización para los casos de estudio, y algunos otros mapas del Consejo Nacional de Población (CONAPO), de la Secretaría de Desarrollo Económico de San Luis Potosí (SEDECO), del Gobierno de Baja California, del Instituto Nacional para el Federalismo y Desarrollo Municipal (INAFED) y de ProMéxico, con el objetivo de mejorar el conocimiento del contexto industrial. Por otro lado, para abordar la situación salarial dentro de la industria automotriz, (ensambladoras y empresas de autopartes), se parte de lo general a lo particular, hasta llegar a nuestras unidades de análisis, para su mejor estudio se proporciona una serie de gráficos y tablas que logran describir los niveles salariales en los estudios de caso.

## **Capítulo 3. La precarización laboral dentro y fuera de la empresa**

### **General Motors**

Este capítulo está organizado para explicar la precarización laboral dentro de la empresa General Motors, donde se describen las formas de pago en la planta visitada (fotografías de la misma en Anexo V), lo que engloba: salario base (de tiempo completo y operador de línea), bonos (cuyo objetivo es elevar la productividad en la empresa), el funcionamiento del bono (las reglas para acceder al anterior); y la descripción de las prestaciones en especie y en servicios, como el comedor, el transporte, vales de despensa y seguro social.

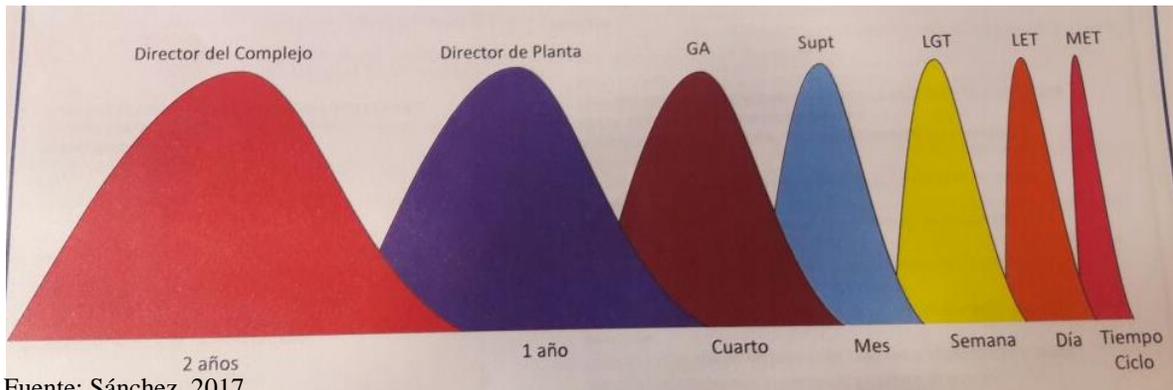
Con respecto al estudio de la precarización laboral fuera de la planta es expresado en narrativa y es variado, esto obedece a que la diversidad en los entrevistados dejó entrever a mujeres y hombres con diversas vivencias y experiencias desde el trabajo, así como en sus dinámicas familiares. En esta misma sección, se presenta la descripción de las viviendas de los trabajadores y la explicación de sus hábitos alimenticios. Finalmente, se establecen las reflexiones preliminares tomando de referencia los datos anteriores.

#### **3.1 La precarización laboral dentro de General Motors: las formas del pago y las prestaciones sociales**

Las formas de pago se explican a través de dos aspectos, el salario base y el sistema de bonos, los que se explican de la siguiente manera. El salario es para un operador de línea por una jornada laboral de tiempo completo, y puede oscilar entre \$198.00 pesos (entrando a la

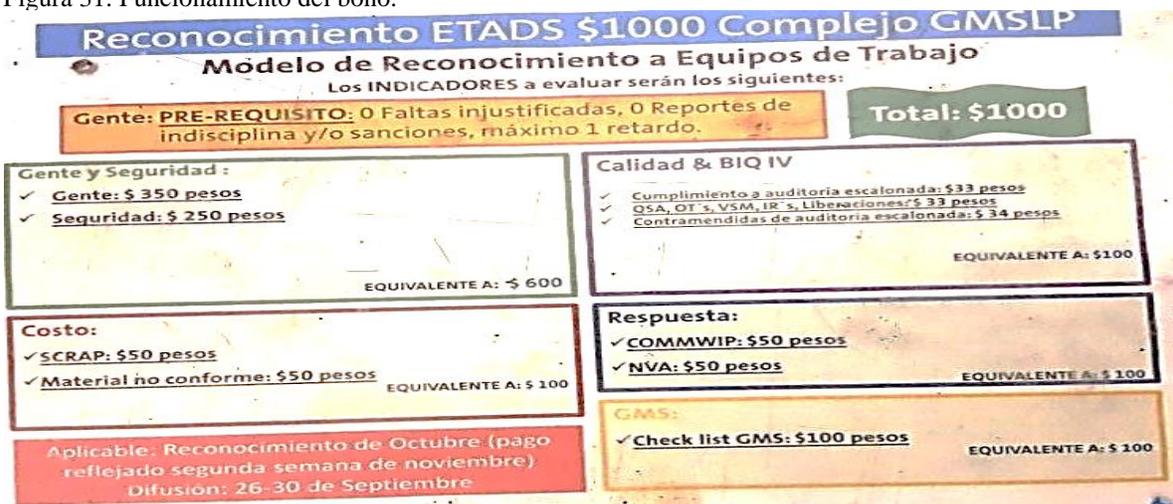
planta), \$205.00 pesos (cumpliendo un mes trabajando) hasta los \$247.00 pesos (en caso de ser la categoría líder de equipo). A continuación se deja la Figura 30, para pormenorizar los rangos de control que conciernen en este estudio, las siglas MET son los operarios de la primer categoría y LET los líderes de equipo, o segunda categoría.

Figura 30. Rangos de control.



Así mismo el sistema de bonos dentro de la planta, el cual se verá representado en la Figura 31 y que a continuación se realiza la explicación detallada.

Figura 31. Funcionamiento del bono.



Los *bonos* es la retribución por \$1000.00 pesos por cumplir con una serie de eventos que garanticen la productividad y el funcionamiento del bono, se otorga al ensamblar y manufacturar un producto con calidad, con la menor cantidad de recursos y en el menor tiempo posible. Esta metodología para medir la productividad está regida bajo el Sistema Global de Manufactura, el cual señala seis puntos estrellas (seguridad, ambiente, calidad, respuesta, costos y gente). A continuación se explica el desglose de cada punta estrella y su valor monetario: Gente \$350 pesos; Seguridad \$250 pesos; Costo (scrap y material no conforme) \$100 pesos; calidad (cumplimiento de auditoria escalonada \$33 pesos, liberaciones \$33 pesos, contramedidas de auditoria escalonada \$34 pesos; respuesta \$100 pesos; y GMS (check list GMS) \$100 pesos. El bono opera como un indicador de evaluación que va dirigido al trabajador enfocado a equipo. El pre-requisito para acceder es no haber tenido faltas injustificadas, reportes de indisciplina y/o sanciones, máximo un retardo.

Por otro lado, la planta General Motors contempla prestaciones en especie para los trabajadores como: el comedor, consiste en el otorgamiento al trabajador de una comida completa (sopa, plato fuerte, postre y bebida) y tiene un costo de \$75.00 pesos a la semana que se rebaja vía nómina en ese mismo periodo; el transporte, consiste en la transportación de trabajadores desde paradas específicas (no desde la vivienda del trabajador) al centro de trabajo, el cual tiene un costo para el empleado de \$20.00 pesos semanales, que se descuentan vía nómina en ese mismo periodo; el servicio médico público otorgado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), de lo que se rebaja a los trabajadores una cantidad semanal de \$26.67 pesos; vales de despensa, esta prestación es la única que no se deduce del salario del trabajador y se paga al final del mes, la cantidad que se otorga a los empleados es de \$350.00 pesos mensualmente.

### **3.2 La precarización fuera de la empresa: experiencias desde el trabajo, la familia y la vivienda**

Este apartado dará a conocer las dinámicas personales de los trabajadores desde el trabajo y la familia. Esto se abordará desde cinco dimensiones de precariedad, que afectan la realidad de los trabajadores, lo que permitirá observar esa condición en distintas perspectivas. Narraciones que, fueron reveladas en las viviendas de cada uno y de los cinco trabajadores entrevistados, algunas tocan aspectos más profundos en el trabajo y otro respecto la familia. Es importante mencionar que la mayoría de los trabajadores son jóvenes (no rebasan los 30 años de edad), son originarios de San Luis Potosí y su nivel máximo de estudios terminados es el bachillerato. El segundo apartado, describe las características de las viviendas de los trabajadores, se acompaña de una serie de material fotográfico y para finalizar, los hábitos alimenticios que los trabajadores comparten con sus familias.

Como se dijo se analizará atendiendo a las siguientes dimensiones de la precariedad laboral:

1. La insuficiencia del ingreso y largas/extenuantes jornadas laborales, es decir, una remuneración que no alcanza para cubrir dignamente con las necesidades básicas de un trabajador y su familia (vivienda, alimentación, salud, educación y vestido), y una remuneración que no corresponde a las largas jornadas de trabajo.
2. El traslado de los riesgos y responsabilidades a los trabajadores, con esta dimensión explicamos la dinámica de la obtención del bono productivo.
3. Debilitamiento en los sostenes relacionales (aislamiento social), con ello nos referimos a las largas jornadas que dominan el mercado de trabajo, que dejan poco tiempo al trabajador para la participación en actividades que no sean de naturaleza laboral, como en

organizaciones sociales, políticas y culturales, esto representa un deterioro en su calidad de vida social.

4. Posibilidad nula de ejercer derechos laborales, con ello hablamos de las limitantes que tienen los trabajadores en los centros de trabajo para poder exigir un mejor salario, prestaciones, jornada laboral, pago de horas extra de acuerdo a la ley.

5. El acoso y hostigamiento sexual, vistas como conductas o prácticas no deseadas de índole sexual que representan incomodidad en los trabajadores (as) y que repercute en la productividad laboral y en su vida individual.

6. Viviendas de trabajadores, descritas como el lugar donde desempeñan su vida personal y familiar.

7. Los hábitos alimenticios, abordados desde la óptica de cómo se alimentan los trabajadores y los lugares cotidianos de compra.

### **3.2.1 Las narrativas de la precariedad laboral: trabajo, familia, vivienda y alimentación**

1. Insuficiencia del ingreso y largas/extenuantes jornadas laborales.

Karla, (entrevista, 2017), a la semana gana \$1,200.00 pesos, respecto al turno en que desempeña sus labores respondió *“entraba a las seis de la mañana, pero el transporte pasaba a las cuatro cuarenta y salía a las seis de la tarde. Cuando entré teníamos dos turnos mañana y tarde, pero al mes y medio cambió a tres turnos mañana tarde y noche y en marzo cambió a dos en la tarde y noche de doce horas”*. Esos horarios cambiantes, le implicaron cambios negativos en su salud, *“empecé a dormir menos, mal comer, no poder hacer otras*

*actividades, tuve problemas de salud, presión baja, dolor de cabeza y baje mucho de peso". Advirtió que las labores de trabajo las consideraba pesadas "me sentía muy cansada porque en el área que yo estaba era muy pesado porque teníamos que hacer el cambio de un dispositivo y se necesitaba mucha fuerza y era muy frecuente ese cambio". Respecto a la prestación del transporte, señaló que "estaba muy en desacuerdo en que después de salir del trabajo tardaba media hora en arrancar, más una hora de camino y pues era innecesario puesto ya salimos cansados y lo que queremos es llegar a nuestras casas a descansar y aparte cuando llovía o había mucho tráfico pues hacía más tiempo. En total se trabajan 15 horas, sumando el transporte."*

Carlos, (entrevista 2017), el ingreso era de \$1,300.00 pesos por semana. Respecto al turno, señaló que *"tengo tres turnos de ocho horas, después me lo cambiaron a 12 horas, de seis de la mañana a seis de la tarde rolando cada quince días"*. Con relación al trabajo que realiza en General Motors, apuntó que *"es un trabajo muy sencillo en cuanto a la operación, sólo tengo que estar surtiendo las líneas, pero lo que sí es pesado, es el horario y como tenía el puesto de líder, es de estar vigilando a mi equipo, que eran seis personas, para que hicieran bien su trabajo, se llevaran bien, no hubieran broncas entre ellos, en ese sentido se me hace pesado"*.

María (entrevista, 2017), señaló que su ingreso por semana es de \$1,200.00 pesos, y rola turnos, con respecto a ello, indicó *"cada mes nos toca un turno distinto que puede ser en la mañana o en la tarde, es mucho tiempo el que trabajo, doce horas y se supone que son cuatro días, lunes, martes miércoles y jueves, pero nos obligan a ir un domingo a trabajar ocho horas extras obligatorias, si no las trabajas te suspenden al otro día, te quitan tu bono y tus vales"*.

Gilberto (entrevista, 2017), tiene un horario de seis de la mañana a seis de la tarde. Su ingreso semanal es de \$1,250.00 pesos, con acceso a bonos por \$1,000 pesos al mes. Mencionó que vive con su madre, con la que comparte gastos de la casa, puesto con el sueldo que gana no le alcanza *“de repente hago trabajos de lo que sé hacer como electricidad mecánica de carpintería”*.

## 2. El traslado de responsabilidades al trabajador

Karla (entrevista, 2017), con respecto a la operación de los bonos, nos contó que *“tenías que cumplir con la seguridad, tener los equipos de protección puestos y si no los traíamos nos bajaban el bono, también no faltar, puntualidad y mantener limpio. Eran mil pesos mensuales, incluía todo porque si faltabas, perdías todo aunque hubieras cumplido con todo lo demás. De los equipos de protección se encargaban los líderes, pero a veces si se batallaba para que te los dieran”*.

Jesús (entrevista, 2017), respecto a sus principales labores señaló *“soy jefe de equipo que consta de siete personas, consiste en estar al pendiente de ellos, que trabajen en armonía y que no se pare la línea si sale alguna discrepancia repararla de inmediato para cumplir con los estándares de la empresa. Para que yo y los trabajadores de mi equipo ganen los bonos, tengo que cumplir con las metas, debo presionarlos y si no pueden tengo que ayudarlos para que salga el trabajo.*

Carlos, (entrevista, 2017), indicó que *“el salario con bonos incrementaba a \$6000.00 pesos o \$7000.00 pesos al mes. Indicó que para acceder a los bonos debía llegar puntual, no faltar y llevar buen ambiente con sus compañeros”*.

Gilberto (entrevista, 2017), indicó que para ganar el bono se deben realizar horas extras, las cuales no son opcionales, sino obligatorias; de lo contrario, la empresa no remunerará el bono.

### 3. Debilitamiento en los sostenes relacionales (aislamiento social).

Karla (entrevista, 2017), con relación a la dinámica trabajando, indicó que *“al principio cuando tenía el turno de ocho horas si tenía libertad de hacer otras actividades fuera del trabajo, pero ya cuando me cambiaron al turno de doce horas era de salir, llegar a casa para dormir, despertar y volver al trabajo”*.

Carlos (entrevista, 2017), así mismo indicó que muy seguido le cambian de turno, al respecto mencionó que *“estas últimas ocasiones con el puesto de líder, había meses que me aventaba el turno de noche o de mañana, esto implicó un desajuste en cuanto a mis actividades, dejé de convivir con mis hermanitos, con mis amigos dejé de ir al gimnasio”*. Enfatizó al indicar que *“mi vida social se redujo, no tengo tiempo para pasar con mi familia, o con mis mascotas, aunado a ello, el salario no me alcanza, salen muchos déficits en cuanto a gastos y tengo que pedir préstamos para ajustar y pagar la siguiente semana y es un verdadero descontrol”*.

María (entrevista, 2017), tiene dos hijos, y como madre de familia le representa un problema el trabajar en *General Motors*, durante la entrevista nos habló de cómo es un día en su vida, *“me despierto a las cuatro de la mañana, me visto, y cinco para las cinco de la mañana tomo el transporte y llegamos como cinco y media más o menos para poder entrar a la línea a las seis en punto, llegando cinco minutos tarde nos ponen retardo y es una*

*llamada de atención y llegando a mi lugar de trabajo me pongo el equipo de seguridad, el trabajo es muy pesado, las pistolas y lo que cargo es mucho muy pesado y pues es muy difícil que te cambien de lugar. Salgo del trabajo a las seis de la tarde, llego a las siete y media y vengo llegando a las ocho a mi casa, voy por los niños, les doy de cenar, los baño y los cambio y como a las nueve y media los vuelvo a llevar con mis papás, porque prefiero así para no levantarlos tan temprano y así es todos los días”*

#### 4. Posibilidad nula de ejercer derechos laborales

Karla (entrevista, 2017), realizaba horas extras, las cuales eran obligatorias, en caso de no realizarlas, señaló que *“te decían que tenías que ir un día y si no las hacías te quitaban tus puntos, a veces nos avisaban empezando la semana o tres días antes,”* los cuales eran necesarios para ganar el bono. Con respecto a la duración de las horas extras, nos indicó que eran 12 horas extras a la semana.

Carlos (entrevista, 2017), señaló que realizaba hora extras, las cuales eran obligatorias *“Si los domingos, eran opcionales, pero tenías que ir”*.

#### 5. Acoso y hostigamiento sexual.

Karla (entrevista, 2017), mencionó que sufrió hostigamiento sexual por parte de un líder (primera jerarquía después de los operarios) *“me hostigaba mucho y me decía o me mandaba decir con mis compañeros que si quería salir con él y cuando me negué no me dejaba ir al baño, mis compañeros me cubrían para poder ir al baño. No le hicieron nada, y en Recursos Humanos nunca había nadie”*.

Carlos (entrevista, 2017), advirtió que ha sufrido acoso sexual por parte de una compañera de trabajo, *“ella me buscaba mucho, me invitaba a salir, pero pues ya tenía hijos y estaba casada, yo no accedí por respeto, porque yo respeto a toda persona que tenga un matrimonio. Me buscaba me invitaba a salir, me mandaba recaditos y refrescos, me esperaba a la entrada me esperaba a la salida”*.

María (entrevista, 2017), mencionó que ha sufrido acoso sexual por parte de un compañero, dentro de la planta, *“decía cosas morbosas, como decirme que estaba bien buena, me decía cosas muy indecentes, hablé con el líder del grupo y le llamé la atención, pero no le hicieron nada, y ya después seguía el acoso y fui con otro jefe pero no le hicieron nada. Nada más lo cambiaron de línea”*.

Jesús (entrevista, 2017), mencionó que ha sufrido acoso sexual por parte de una compañera *“por parte de una compañera de trabajo. Iba camino al comedor y una compañera se me quedó viendo y después se atrevió a tocarme una pompa. No la quise perjudicar porque es madre de familia pero de ahí en fuera ya no, todo tranquilo”*.

## 6. Las viviendas de los trabajadores

Se realizó atendiendo a dos clasificaciones: la primera atiende a las viviendas que son rentadas por los trabajadores y se encuentra en la Tabla 14; la segunda, son las viviendas que están en categoría de “prestadas” o “propias” y se está representada en la Tabla 15, lo categorizamos así ya que implica un gasto preponderante cada mes para los trabajadores que rentan un hogar. De diez familias que entrevistamos, cinco viven bajo la primera clasificación

y las restantes en viviendas prestadas o propias. Así mismo, se podrá apreciar el material gráfico obtenido en las viviendas de los trabajadores, con su caracterización.

Tabla 14. Características de viviendas rentadas por trabajadores

Clase de vivienda	Material de techos y recolección de desechos	Material de paredes y pisos Cuartos, dormitorios y cocina	Sanitario	Gastos relacionados al hogar (mes)	Costo al mes	Número de personas en la vivienda
Independiente	Losa de concreto Camión	Ladrillo o block y mosaico Tres cuartos para dormir, cinco cuartos contando la cocina, todos los cuartos tienen ventanas y tiene un cuarto sólo para cocinar	Cuenta con un sanitario con excusado y regadera el cual está conectado a la red pública	Luz: \$125 Agua: \$160 Gas: \$250 Teléfono: \$100	\$3,000	2
Independiente	Losa de concreto Camión	Ladrillo o block y mosaico Tres cuartos para dormir, seis cuartos contando la cocina, todos los cuartos tienen ventanas y tiene un cuarto para cocinar	Cuenta con un sanitario con excusado y regadera, el cual se encuentra conectado a la red pública	Luz: \$250 Agua: \$200 Gas: \$500 Teléfono: \$400	\$1,800	5
Independiente	Losa de concreto Camión	Cemento o concreto y mosaico Dos cuartos para dormir, tres cuartos contando la cocina, todos los cuartos tienen ventanas y tiene cuarto para cocinar	Cuenta con un sanitario con excusado y regadera, el cual se encuentra conectado a la red pública	Luz: \$150 Agua: \$150 Gas: \$50 Teléfono: \$400	\$2,600	4
Independiente	Losa de concreto Camión	Cemento o concreto y cemento firme Dos cuartos para dormir, cuatro cuartos contando la cocina, todos los cuartos tienen ventanas y tiene cuarto para cocinar	Cuenta con dos sanitarios, uno con excusado y regadera, y el restante sólo con excusado, se encuentran conectados a la red pública	Luz: \$250 Agua: \$60 Gas: \$200 Teléfono: \$100	\$4,500	2
Independiente	Losa de concreto Camión	Cemento o concreto y mosaico	Cuenta con un sanitario con excusado y	Luz: \$260 Agua: \$150 Gas: \$400	\$2,400	2

		Dos cuartos para dormir, cinco cuartos contando la cocina, todos los cuartos tienen ventanas y tiene cuarto para cocinar	regadera, el cual se encuentra conectado a la red pública	Teléfono: \$620		
--	--	--	---	--------------------	--	--

Fuente: Elaboración propia, con datos recopilados por la Encuesta sobre Salario digno en la industria automotriz en México, 2017.

A continuación se muestran las características de las viviendas que son propias o prestadas en la Tabla 15.

Tabla 15. Características de viviendas propias o prestadas de trabajadores.

Clase de vivienda	Material de techos y recolección de desechos	Material de paredes y pisos Cuartos, dormitorios y cocina	Sanitario	Gastos relacionados al hogar (mes)	Costo al mes	Número de personas en la vivienda
Independiente	Losa de concreto Camión	Ladrillo o block y mosaico Tres cuartos para dormir, cinco contando la cocina, todos los cuartos tienen ventanas y tiene cuarto para cocinar	Cuenta con dos sanitarios, uno con regadera y excusado y otro sólo con excusado, el cual se encuentra conectado a la red pública	Luz: \$250 Agua: \$200 Gas: \$450 Teléfono: \$500	\$3,000 (crédito)	5
Independiente	Losa de concreto Camión	Cemento o concreto y mosaico Tres cuartos para dormir, cuatro contando la cocina, todos los cuartos tienen ventanas y tiene cuarto para cocinar	Cuenta con dos sanitarios, ambos con regadera y excusado, los cuales se encuentran conectados a la red pública	Luz: \$150 Agua: \$125 Gas: \$400 Teléfono: \$400	Propia	4
Independiente	Losa de concreto Camión	Cemento o concreto y mosaico Tres cuartos para dormir, seis contando la cocina, todos los cuartos tienen	Cuenta con dos sanitarios, ambos con regadera y excusado, los cuales se encuentran conectados a la red pública	Luz: \$350 Agua: \$200 Gas: \$400 Teléfono: \$400	Propia	3

		ventanas y tiene cuarto para cocinar				
Independiente	Losa de concreto Camión	Cemento o concreto y mosaico Dos cuartos para dormir, cinco contando la cocina, todos los cuartos tienen ventanas y tiene cuarto para cocinar	Cuenta con un sanitario con excusado y regadera, el cual se encuentra conectado a la red pública	Luz: \$375 Agua: \$150 Gas: \$450 Teléfono: \$300	Propia	6
Independiente	Losa de concreto Camión	Cemento o concreto y mosaico Cuatro cuartos para dormir, cinco contando la cocina, todos los cuartos tienen ventanas y tiene cuarto para cocinar	Cuenta con dos sanitarios, ambos con regadera y excusado, los cuales se encuentran conectados a la red pública	Luz: \$200 Agua: \$300 Gas: \$500 Teléfono: 100	Prestada	4

Fuente: Elaboración propia, con datos recopilados por la Encuesta sobre Salario digno en la industria automotriz en México, 2017.

La mayoría de las viviendas están construidas de losa de concreto y todas disponen de servicios de recolección de basura. No hay ninguna vivienda que sea de lámina de cartón, lámina metálica o asbesto, esto es un indicador de calidad en el hogar. Por otro lado, no se presentaron viviendas que sus paredes o muros estuviesen construidas con láminas de cartón, lámina metálica, asbesto o madera, otra señal que arroja condiciones favorables para las viviendas. No hay casos de hogares con pisos de tierra, (de los cinco casos, sólo cuatro tienen pisos de mosaico y la restante de cemento o concreto).

Otra referencia importante es que todos los cuartos de las viviendas cuentan con ventanas, esto quiere decir que tienen acceso a ventilación, así mismo en su mayoría tienen cuartos exclusivos para preparar los alimentos, como se podrá observar a continuación en las Fotografías 1 y 2.

Fotografía 1. Cuarto para preparar alimentos en vivienda de trabajador, en Colonia Hogares Ferrocarrileros.



Fuente: Sánchez, 2017.

Como se puede apreciar, las viviendas cuentan con un cuarto exclusivo para cocinar y con todos los artefactos para la función de la preparación de alimentos.

Fotografía 2. Sanitario en vivienda de trabajador.



Fuente: Sánchez, 2017.

La totalidad de viviendas tienen sanitarios que disponen de excusado y regadera, los cuales están conectados a la red pública. Otro aspecto que no se configuró en la Tabla 1, pero es destacable, es que todas las viviendas disponen de agua entubada dentro de la vivienda,

así mismo la luz eléctrica la obtienen del servicio público. Así mismo, el costo de renta oscila entre los \$1,800 hasta \$4,500 pesos al mes.

## 7. Los hábitos alimenticios de los trabajadores

Para describir los hábitos alimenticios se formaron dos grupos: 1) las familias con más de tres integrantes y 2) las familias de hasta tres o menos integrantes, esto obedece a los resultados de las entrevistas que se realizaron a los trabajadores con hijos o aquellos que viven con familia extensa, éstas tienen hábitos alimenticios más variados y marcados, así mismo, la probabilidad de que consuman alimentos en su hogar es más alta ya que representa un ahorro económico. Caso contrario las familias de hasta tres o menos integrantes, las cuales presentaron mayor probabilidad de ingerir alimentos fuera de casa. Finalmente, se describen los lugares de compra donde adquieren los alimentos regularmente los trabajadores, los cuales se enmarcan en diferentes tipos de mercados y supermercados.

### *1) Hábitos alimenticios de familias con más de tres integrantes*

De las diez familias que se entrevistaron, seis están formadas por más de tres integrantes, lo que a continuación se representa en la Tabla 16:

Tabla 16. Integración y tipología de familia.

<b>Integrantes</b>	<b>Número de integrantes</b>	<b>Tipología</b>
Trabajadora, esposo e hijos	5	Nuclear
Trabajador, hermanos y madre	6	Nuclear
Trabajador, hermanos y padres	4	Nuclear
Trabajadora e hijos	4	Nuclear
Trabajadora, hermana, cuñado y sobrinos	5	Extensa
Trabajadora, hijos y padres	6	Extensa

Fuente: Elaboración propia.

Los patrones alimenticios de las familias que ya describimos se presentará de acuerdo a la clasificación de alimentos siguiente: cereales y granos; cereales preparados; tubérculos, legumbres y verduras; frutas; y carne.

- i. Cereales y granos: existe un alto consumo de tortilla (todas las familias consumen cinco kilos de tortillas a la semana), de igual forma coinciden en el consumo de arroz y frijol (de un kilo a dos kilos por semana, a excepción de una familia que consumía cuatro kilos de arroz) la avena es poco usada (dos familias no la consumen) y las restantes menos de un kilo por mes, las lentejas y garbanzos son eliminadas de la dieta pues no las compran.
- ii. Cereales preparados: existe un prominente consumo de pan tradicional ya sea dulce o salado (la totalidad de las familias lo adquieren y el menor consumo es de 8 piezas y el máximo 35 piezas a la semana, tanto de pan dulce como salado) y de pasta para sopa todas las familias consumen por quincena cuatro bolsas.
- iii. Tubérculos, legumbres y verduras: el consumo por la totalidad del grupo de esta categoría no rebasa los dos kilos por semana, a excepción de papa y jitomate los cuales oscilan a cinco kilos a la semana). Éstos últimos lo utilizan más en virtud de ser ingredientes primordiales para comidas tradicionales “los guisos”.

- iv. Frutas: La mayoría de familias compran por semana, alrededor de dos kilos de papaya, plátano, naranja, limón, manzana, guayaba, mangos, durazno, piña, entre otras. No obstante hay frutas que las familias no las consumen, tal como a continuación se aprecia en la Tabla 17:

Tabla 17. Frutas que no consumen las familias.

<b>Familia</b>	<b>Frutas que no se consumen</b>
Trabajador, esposo e hijos	Naranja y duraznos
Trabajador, hermanos y madre	Duraznos
Trabajador, hermanos y padres	Guayaba, duraznos y piña
Trabajadora e hijos	Papaya, naranja, manzana, guayaba, mangos, duraznos y piña
Trabajadora, hermana, cuñado y sobrinos	Manzana, guayaba y duraznos
Trabajadora, hijos y padres	Consume todo

Fuente: Elaboración propia.

- v. Leche y huevo: el consumo de leche es alto (el consumo mínimo de dos familias oscila entre 3 y 5 litros por semana y las restantes de 7 a 15 por semana). La leche light no se consume en ninguna familia. Con respecto al huevo se consumen dos kilos por semana en la totalidad de las familias.
- vi. Aceites y grasas: las familias compran un litro de aceite comestible por quincena. El azúcar es adquirido por quincena y oscila entre dos y tres kilos. La miel de abeja sólo es consumida por dos familias y cuando se adquiere es por mes, las familias restantes no la compran. La mayonesa es adquirida por la mayoría y se compra a la semana o quincena.
- vii. Carne: Por semana la mayoría de familias compran un kilo de pollo crudo entero y otro de pollo en filetes. De carne de res el consumo es por semana y es de un kilo. La carne de puerco sólo la consume una familia (un kilo por semana). De

pescado entero todas las familias lo compran (kilo por semana). En el caso del atún, todas lo consumen a la semana, puede ir de 4 hasta 20 latas por semana.

Los lugares de compra de los productos ya descritos varían de acuerdo a su naturaleza. Los tubérculos, legumbres, verduras y frutas son adquiridos en mercados o tianguis, los cuales se localizan cerca de los hogares de los trabajadores, y se presenta en la mayoría de las familias de más de tres integrantes. La carne, las tortillas y el pan los adquieren en establecimientos dedicados al ramo en cuestión; sin embargo, lo que son abarrotes (leche, huevo, aceite, azúcar, mayonesa, entre otros), se prefieren comprar en los supermercados.

## 2) *Hábitos alimenticios de familias con menos de tres integrantes*

De las diez familias que se entrevistaron, cuatro tienen hasta tres integrantes o menos, lo que a continuación se representa en la Tabla 18:

Tabla 18. Integración y tipología de familias.

<b>Integrantes</b>	<b>Número de integrantes</b>	<b>Tipología</b>
Trabajador y hermano	2	Nuclear
Trabajador y madre	2	Nuclear
Trabajador y padres	3	Nuclear
Trabajadora e hijos	3	Nuclear

Fuente: Elaboración propia.

Los patrones alimenticios de las familias que ya describimos se presentarán de acuerdo a la clasificación de alimentos siguiente: cereales y granos; cereales preparados; tubérculos, legumbres y verduras; frutas; y carne.

i. Cereales y granos: Dos familias consumen cinco kilos de tortillas por semana, las restantes un kilo a la semana y otra uno por mes. De arroz y frijol tres familias consumen un kilo por quincena y la restante tres kilos por mes. Las cuatro familias no consumen lentejas ni garbanzos y dos no consumen avena.

ii. Cereales preparados: Respecto al pan tradicional dos familias lo consumen (una consume 15 y la otra 35 piezas a la semana) de pan blanco tres familias lo compran (una consume 49, otra 5 y la tercera 4 piezas por semana) de pasta para sopa (dos familias consumen dos bolsas de pasta por semana, otra una por quincena y otra 15 por mes).

iii. Tubérculos, legumbres y verduras: De las cuatro familias solamente una consume al mes y de cada producto un kilo, a excepción de apio y chiles en lata. Así mismo, una de las familias sólo adquiere un kilo a la quincena de papa, jitomate y medio kilo de chile serrano y poblano. Las familias restantes compran un kilo a la semana de todo a excepción de apio, calabacitas y ejotes.

iv. Frutas: Una familia consume dos kilos de todas las frutas cada mes a excepción del durazno, otra sólo consume medio kilo de plátano cada quincena, otra de ellas consume un kilo de naranja, limón y manzana cada semana, la restante compra un kilo de papaya, plátano, limón y mangos cada semana. Evidentemente en dos familias hay un débil consumo de frutas.

v. Leche y huevo: Una familia consume veinte litros y seis kilos de huevo al mes, otra dos litros por semana y dos kilos de huevo por quincena, otra ocho litros y un kilo de huevo a la semana, la restante seis litros y tres kilos de huevo por semana

vi. Aceites y grasas: De aceite comestible todas las familias consumen un litro de aceite por mes, de azúcar dos familias consumen dos kilos por mes y las restantes un kilo por

quincena, la miel de abeja no se compra por ninguna de las familias, la mayonesa es adquirida por la totalidad de las familias y regularmente medio kilo cada mes.

vii. Carne: Tres familias compran dos kilos de pollo crudo entero al mes, el pollo en filetes sólo es consumido por tres familias y es un kilo por quincena, la carne de res es comprada cada semana por dos familias (1 kilo por semana). La carne de puerco es consumida por tres familias (1 kilo por semana). Dos familias no consumen pescado entero, las restantes adquieren un kilo por semana y de atún sólo tres familias (de tres a cuatro latas por semana).

### **Lugares de compra**

Los lugares de compra (Anexo IV) de los productos ya descritos varían de acuerdo a su naturaleza. Los tubérculos, legumbres, verduras y frutas son adquiridos en mercados o tianguis, los cuales se localizan cerca de los hogares de trabajadores, y se presenta en la mayoría de las familias de más de tres integrantes. La carne, las tortillas y el pan los adquieren en establecimientos dedicados al ramo en cuestión; sin embargo, lo que son abarrotes (leche, huevo, aceite, azúcar, mayonesa, entre otros) se prefieren comprar en los supermercados.

### **3.3 Reflexiones preliminares**

Como hemos visto hasta aquí, en la mayoría de los trabajadores se cumple lo siguiente: los contratos que imperan son escritos y determinados; es decir los trabajadores están contratados sin fecha de terminación en la relación laboral; el bono responsabiliza a los trabajadores de una gran cantidad de tareas, lo que complica el acceso al mismo. Las prestaciones consisten en comedor, transporte, seguro social, éstos con cargo vía nómina al trabajador a excepción de los vales de despensa; hay acceso al servicio de salud público, aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, crédito para viviendas, seguro de vida, préstamos personales, reparto de utilidades y caja de ahorro.

Por otro lado, las labores operativas son pesadas y cansadas, en el caso de las mujeres; los horarios de trabajo son largos, 12 horas al día durante cuatro días de trabajo, más un día de trabajo extra que se considera obligatorio y el cual no es retribuido.

Existen cambios continuos en los horarios de trabajo, lo que representa daños en la salud de los trabajadores; hay acoso y hostigamiento sexual, lo que presupone pérdida de productividad en el centro de trabajo e incomodidad e incertidumbre en el trabajador; el transporte de personal lejano de viviendas, lo que impone una larga ida y venida hacia el trabajo, lo que suma una jornada laboral total de 15 horas al día; desaparición de recreación familiar y/o privada, las largas jornadas de trabajo limitan a los trabajadores a trabajar y la realización de actividades fisiológicas más básicas.

Ahora bien, aunque la mayoría de los trabajadores cuentan con un contrato con fecha indeterminada (no tienen fecha de despido), esto no es razón para poder mencionar que ese trabajo les otorgará una proyección de un futuro seguro y lejos de incertidumbre, puesto que el salario no alcanza para la satisfacción de necesidades personales y familiares,

específicamente para ahorrar ni para actividades de recreación como vacacionar. Los trabajadores no contemplan un trabajo mal remunerado como proyecto a futuro, algunos lo visualizan como un trabajo temporal, en lo que consiguen alguna plaza con mejores condiciones salariales.

Por otro lado, hay claramente un debilitamiento de las relaciones sociales, causado por las largas jornadas laborales, las cuales suman quince horas, incluyendo el traslado de las viviendas al centro de trabajo y viceversa, lo que constituye una violación a la Ley Federal de Trabajo, que establece como máxima una jornada de ocho horas. Los que viven con la familia extensa, cuentan con poco tiempo para recrearse y convivir con los miembros de la misma y la única entrevistada que es madre tiene poco tiempo para estar con sus hijos, lo que representa la invisible reconciliación entre trabajo y maternidad.

Se traslada una gran cantidad de responsabilidades a los trabajadores, el funcionamiento de bono lo confirma, además éste es un instrumento de flexibilización laboral, puesto que para acceder al mismo, se deben cumplir 12 horas extras a la semana, las cuales no están remuneradas como “horas extras” sólo se contemplan como obligatorias para acceder al bono. Aunado a ello, deben producir y cumplir los requisitos como grupo. Otra violación a la Ley Federal de Trabajo, ya las 12 horas extras de trabajo no son retribuidas, sólo se visualizan como el “derecho” para acceder al bono.

El salario es bajo y no alcanza para cubrir las necesidades de una familia. Aunado a que no existe una cultura de reconocimiento por sindicatos, a excepción de un trabajador que denunció el maltrato por su aspecto físico ante el sindicato interno de la planta. Es alarmante que la mayoría de los trabajadores, a excepción de uno, presentaron evidencia de acoso sexual

por parte de sus compañeros u hostigamiento sexual por parte de otras jerarquías. De lo cual no se obtuvo respuesta por parte de las autoridades de la empresa.

En cuestión de las viviendas, pueden arrojarnos datos precisos, los hogares son de concreto y tienen acceso a los principales servicios básicos. De los diez trabajadores entrevistados, cinco viven en viviendas rentadas y el resto en propias o prestadas, lo que nos indica condiciones dignas de vivienda.

Finalmente, los hábitos alimenticios presuponen evidencia de compra de alimentos básicos, baratos y de alto consumo calórico, como la tortilla, arroz, pan tradicional, huevo y leche. En los lugares de compra prevalecen los mercados locales, los que estén ubicados cerca de las viviendas de los trabajadores, donde se adquieren productos como tubérculos, legumbres, verduras y frutas. Así mismo, en supermercados, se realiza la compra de carne, tortilla, entre otros productos de abarrotes.

## **Capítulo 4. La precarización laboral dentro y fuera de las maquilas en Tijuana**

Este capítulo realiza un análisis de la precarización dentro y fuera de las maquilas de autopartes en Tijuana, es decir ¿cómo se vive la precarización laboral en la frontera del país? En el aspecto interno, se abordan las variables en razón a la industria automotriz de autopartes a la que pertenecen los trabajadores, donde se enmarca el pago y las prestaciones a las cuales tienen acceso los empleados. En la categoría interna, se muestran las entrevistas en forma de narrativa, en donde se aproxima a los aspectos de trabajo y familia de los trabajadores. Finalmente, se presentan las fotografías de las viviendas y las conclusiones a modo de análisis del apartado.

De forma preliminar, el trabajo empírico consta de las entrevistas realizadas en Tijuana B.C. a tres trabajadores de la industria automotriz de autopartes, las que se lograron realizar con el respaldo de la Asociación Civil “*Ollin Calli*” y de su Directora Margarita Ávalos, quien también fue trabajadora de la maquila y es originaria de Puebla, la cual por las vejaciones vividas en dicho sector decidió crear dicha entidad que defendiera a los trabajadores de la maquila. La entrevista completa realizada a la Directora se encuentra en Anexo III.

Es importante aclarar que “*Ollin Calli*” es una asociación civil que apoya problemáticas abocadas a derechos laborales, medio ambiente, migración e indígenas. Tiene integrantes en Rosarito, Tijuana y San Diego, lo que convierte a sus luchas en binacionales. Margarita Ávalos y las personas que fundaron dicha asociación ya contaban con experiencia en derechos humanos laborales y tuvieron claro que ese esfuerzo tenía que ir enfocado a los

trabajadores, ya que son los más vulnerables y por ser quienes reciben los peores impactos del sistema capitalista. No obstante, comenzaron a visualizar que mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora no iba a ser suficiente, si no propiciar condiciones de una vida digna y ese concepto obliga a salir de los centros de trabajo, e ir a la comunidad para disputarse por vivienda, salud, servicios y educación.

#### **4.1 La precarización dentro de las maquilas: las formas de pago y las prestaciones sociales**

Como se mencionó, se dará cuenta de la forma de pago que se estipula a los trabajadores, a través de la vía formal o nómina y las prestaciones sociales, las cuales se otorgan en especie. Especificaremos estas características en razón de la empresa automotriz de autopartes a la que pertenecen: *Ana Global, Prime Wheel y Rectificadores Internacionales*.

##### **4.1.1 Formas de pago en la planta visitada**

El modo de retribución se puede explicar a través de dos aspectos, el salario base y el sistema de bonos, los cuales a continuación se explican:

1. *Salario base*: Rectificadores internacionales: \$1,800.00 pesos semanales. Prime Wheel: \$1,800.00 pesos semanales. Ana Global: \$1,800.00 pesos semanales.
2. *Bonos*: Rectificadores Internacionales: \$100 pesos semanales, se daban en razón del desempeño de la trabajadora y conforme al trato con el supervisor. Prime Wheel:

\$150.00 pesos semanales, el cual comprendía puntualidad, asistencia y productividad.

Ana Global: No se otorgan.

#### **4.1.2 Descripción de las prestaciones en las maquilas**

Rectificadores internacionales: Contaban con IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social), aguinaldo, vacaciones, crédito para viviendas, fondo para el retiro, caja de ahorro, seguro de vida por \$10,000.00 pesos y seguro privado para gastos médicos.

Prime Wheel: Vales de despensa \$170.00 pesos a la semana. Contaban con IMSS, aguinaldo, vacaciones, crédito para viviendas, fondo para el retiro, caja de ahorro y reparto de utilidades por \$3,000.00 pesos al año.

Ana Global: IMSS, aguinaldo, vacaciones, crédito para vivienda, fondo para el retiro, préstamos personales, caja de ahorro y reparto de utilidades.

#### **4.2 La precarización fuera de las maquilas: experiencias desde el trabajo, la familia y la vivienda**

Este apartado dará a conocer las dinámicas de los empleados desde el trabajo a la familia, las cuales se desarrollan a través de narrativas personales muy propias. Narraciones que están constituidas a partir de las entrevistas realizadas en las viviendas de tres trabajadores, procedentes de distintas industrias de autopartes, algunas tocan aspectos más profundos en el trabajo y otras en la familia. Es importante mencionar que la mayoría de los trabajadores son adultos (rebasan los 40 años de edad), son originarios de distintos lugares de la república mexicana y su nivel máximo de estudios terminados es primaria o secundaria.

De esas entrevistas se desprende la de Hortensia, originaria de Guadalajara, quien huyó de su hogar por la continua violencia sufrida por su pareja y que consiguió empoderarse parcialmente laborando en la industria maquiladora; Gabriel, originario de Nayarit con cuatro hijos y Lucy originaria de Durango, discriminada por su familia debido a sus preferencias sexuales, a quien la maquila le dio sentido a su vida y donde pudo desarrollarse como jefa de línea. Los trabajadores coinciden en la condición de ser migrantes, no tener estudios universitarios, por haber tenido la ilusión de encontrar una vida próspera en Tijuana y haber confiado en la maquila como la dadora de mejores condiciones de vida. Y por supuesto, fragmentos de la entrevista realizada a Margarita Ávalos, Directora de la Asociación Civil *Ollin Calli*.

La información se analizó de acuerdo a las siguientes dimensiones de la precarización laboral:

1. La insuficiencia del ingreso y largas/extenuantes jornadas laborales, es decir, una remuneración que no alcanza para cubrir dignamente con las necesidades básicas de un trabajador y su familia (vivienda, alimentación, salud, educación y vestido), y una remuneración que no corresponde a las largas y pesadas jornadas de trabajo.
2. El traslado de los riesgos y responsabilidades a los trabajadores, aquí se estudian los riesgos laborales y la contaminación a la que están expuestos continuamente los trabajadores en las maquilas.
3. Debilitamiento en los sostenes relacionales (aislamiento social), con ello nos referimos a las largas jornadas de trabajo que dominan el mercado de trabajo, que dejan poco tiempo al trabajador para la participación en actividades que no sean de naturaleza laboral, como en

organizaciones sociales, políticas y culturales, esto representa un deterioro en su calidad de vida social.

4. Posibilidad nula de ejercer derechos laborales, con ello hablamos de las limitantes que tienen los trabajadores en los centros de trabajo para poder exigir un mejor salario, prestaciones, jornada laboral, pago de horas extra de acuerdo a la ley.

5. El acoso y hostigamiento sexual, vistas como conductas o prácticas no deseadas de índole sexual que representan incomodidad en los trabajadores (as) y que repercute en la productividad laboral y en su vida individual.

6. Viviendas de trabajadores, descritas como el lugar donde desempeñan su vida personal y familiar.

#### **4.2.1 Las narrativas de la precariedad laboral: trabajo, familia y vivienda.**

##### **1. Insuficiencia del ingreso y largas/extenuantes jornadas laborales**

Hortensia, (entrevista, 2017), señaló que el ingreso semanal era de \$1,800 pesos a la semana, más \$100 pesos de bonos cada semana. En esa empresa, indicó se contaba con un “submarino” según las aptitudes de la trabajadora, iba ascendiendo y conforme al trato con el supervisor. Trabajaba de 6 am a 6 pm y laboraba cuatro días a la semana de lunes a jueves. Respecto a las largas jornadas laborales señaló que *“...mi vida valía 10,000 pesos en esa empresa, que poco vale uno como persona ahí, como trabajador, es decir, que si me llego a matar o alguna cosa, a mis hijos sólo esa cantidad les van a dar por su madre, que paso tantos años, que ahí se acabó la vida, se llenó de várices, se acabó todo, porque trabajábamos las 10 horas paradas, no teníamos en que apoyarnos, estaban colgadas las*

*mesitas con unas cadenas y estaba la lámpara y la lupa, revisábamos todo de pie, durante 12 horas, no había lugar para apoyarse o recargarse...”.*

Gabriel (entrevista, 2017), mencionó que el salario mensual, era de \$1,800 por semana, el 10 por ciento o menos de su salario correspondía a bonos, \$150 pesos de bonos de puntualidad, asistencia y productividad y vales de despensa \$170 pesos a la semana. Trabaja una semana 3 días y de la siguiente 4 días con un horario de 12 horas. Nunca le cambiaron el horario, así prevaleció durante los cuatro años. Al preguntarle si podía mantener a su familia con el salario de la empresa y sin el respaldo del negocio de su esposa y de su taller de herrería, nos contestó lo siguiente: “...no, por eso es que realizo los trabajos de herrería y aparte que si me sale un trabajo de carpintería o albañilería, vale más así que encerrarse en las fábricas, porque en realidad pierdes de vista mucho tu hogar, si estas un rato haciendo un jale, puedes estar regresando a tu hogar...”

Lucy, (entrevista, 2017), mencionó que su horario es de 4:20 pm y sale a la 1:15 am “...llego a las 2:00 am a mi casa, de venida si nos dan transporte, de ida no, a veces me voy caminando, hago veinte minutos diario...”.

Margarita (entrevista, 2017), indicó que “...el poder adquisitivo nacional se contrapuntea con el salario de \$80 que ganan las trabajadoras de la maquila, en el sentido de que si trabajan cuatro días por semana, se obligan a trabajar tiempo extra, porque no alcanza el salario, y no se les paga como horas extras, si no, como descanso trabajado (...) otras mujeres optan por realizar otros trabajos en sus días libres, como vender comida, vender por catálogo, limpiar la casa de alguien, o las que tiene visa van y compran ropa, cobertores o cobijas en los Estados Unidos y lo venden en los tianguis (...) como los hombres trabajan de día, algunas veces se intercambian los hijos en el cambio de turno, puesto no

*todas las maquilas cuentan con guardería. Los hombres si duermen durante la noche, cuidan la casa y los niños como duermen, los hombres no tienen que cuidarlos...”*

## 2. Traslado de responsabilidades al trabajador

Gabriel (entrevista, 2017), nos relató los riesgos que implican para la salud el trabajar en la maquila: *“yo estaba donde se hacen los moldes para hacer los rines, esos moldes hay que desbaratarlos, darles mantenimiento, son muy pesados y hay partes que se mueven, entre esas cuestiones por eso pasan los accidentes de trabajo, significa riesgo” ... “nos prestaban botas con casquillo, faja, lentes, mascarillas, las cuales no sirven de nada, hay mucho polvo de aluminio, pintura que está flotando, ácido, porque hay un área donde meten los moldes del rin para lavarlos en ácido, yo estaba en contacto con la contaminación, uno empieza a sentir que los ojos te lloran solos y aunque uses los lentes te entra el polvo, las mascarillas son de papel, no te sirven y no protegen”.*

Margarita (entrevista, 2017), durante la entrevista mencionó que los inversionistas escogen a Tijuana porque ya tiene trabajadores adiestrados; es decir, existe mano de obra calificada, de esta forma la industria ya no invierte dinero en adiestramiento y/o capacitación, los trabajadores ya están preparados para ingresar a cualquier sector maquilador. *“...En el caso de existir adiestramiento o capacitación, ello va encaminado a dotar al trabajador con equipo de seguridad e higiene, con el objeto de proteger la calidad de los productos que se estén fabricando (...) en todas las industrias se utilizan químicos, los cuales son respirados y manejados por los trabajadores sin protección para éstos, durante 12 horas aproximadamente (...) cuando se les hace entrega del equipo de seguridad a trabajadores, estos últimos prefieren no utilizarlo, a pesar del*

*peligro que implica para su salud, pues prefieren producir más, ya que los convierte en mejores trabajadores y se ganan el bono de producción...”.*

### 3. Debilitamiento en los sostenes relacionales (aislamiento social)

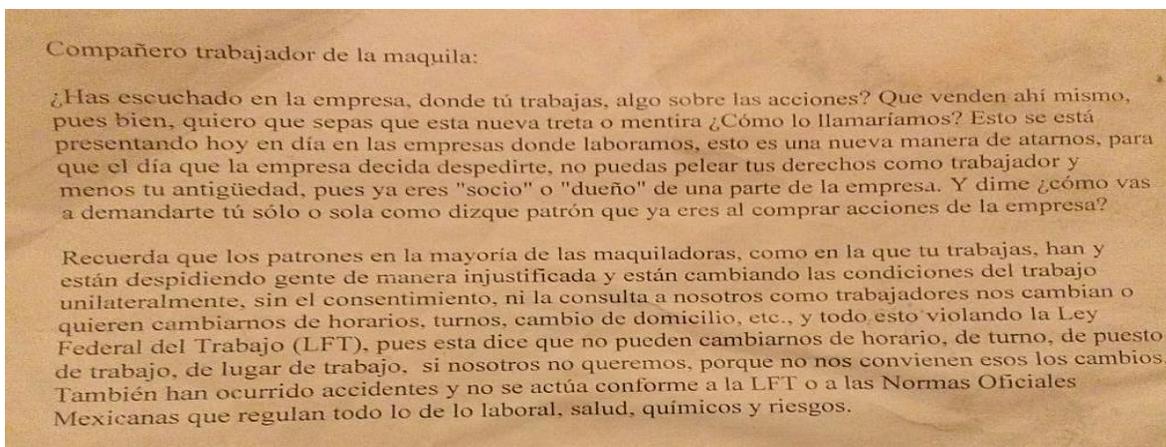
Hortensia (entrevista, 2017), mencionó que al salir de trabajar buscaba un tiempo libre para ella y se iba al gimnasio, llegaba a casa a revisar tareas y hacía comida. Los domingos eran días de salir con ellos y se llevaba a sus ocho hijos al parque *“llega uno del trabajo estresado, cansado y tienes que estar con tus hijos, revisar tareas, te dan quejas aquí y allá, que pasó esto, que tienes que ir a la escuela, a veces no dormía”*

Margarita (entrevista, 2017), señaló que por el horario que deben cumplir los trabajadores (hombres/mujeres) de 12 horas, los hombres ven más a su compañera de trabajo que a su esposa y cuando la ven regularmente es el domingo, ese día hay que preocuparse por limpiar la casa, preparar la comida, los gastos, etc., *“...cada vez más hombres están teniendo otras parejas porque ven menos a su esposa que a las compañeras y por consiguiente tienen hijos con las compañeras de trabajo, la relación se desgasta y rompen la mayoría de parejas (...) la maquila no les permite tener la convivencia que se supone habría de tener con la pareja (...) en el caso de las mujeres sin hijos todavía se presenta la creencia de suponer que dar vida a hijos de pareja, da como resultado que el padre se quede a su lado, la proteja para ya no estar sola (...) otras mujeres con hijos de otros compañeros, suponen que se harán cargo de sus hijos, tienen la idea de que los hombres las protegerán si tienen un hijo con ellos, es una forma de asegurar el futuro de ellas y de sus hijos, pero eso no pasa en la realidad...”*

#### 4. Posibilidad nula de ejercer derechos laborales

Hortensia (entrevista, 2017), en cuanto al seguro privado de gastos médicos, indicó que si existía, pero sólo en los casos de accidente grande, no se reportaba al seguro social y mandaban al trabajador a particular, incapacidades no les daban, pero si les pagaban. Había caja de ahorro, les descontaban cada semana \$20 pesos y para fin de año la empresa les ponía la otra mitad. En cuestión de reparto de utilidades, mencionó “...*los trabajadores tenían que insistir mucho porque decían que no había utilidades, yo decía vamos a preguntar, la empresa sabía que las tenía que dar, pero las retenía lo más que podían, para no darlas, para que la gente se enfadara, además yo les decía, para que las calientan, si ya no son de ustedes, es de nosotros ese dinero...*” Para ello, la entrevistada realizó una movilización en contra de las condiciones laborales imperantes en la maquiladora, para su mayor conocimiento se deja la Figura 32.

Figura 32. Movilización de entrevistada en contra de las condiciones laborales de los trabajadores.



Fuente: Volante proporcionado por Hortensia.

Gabriel (entrevista, 2017), estuvo trabajando en una fábrica de rines, contaba con contrato de trabajo, “*este contenía los derechos de ley, pero en realidad no se otorgan, de*

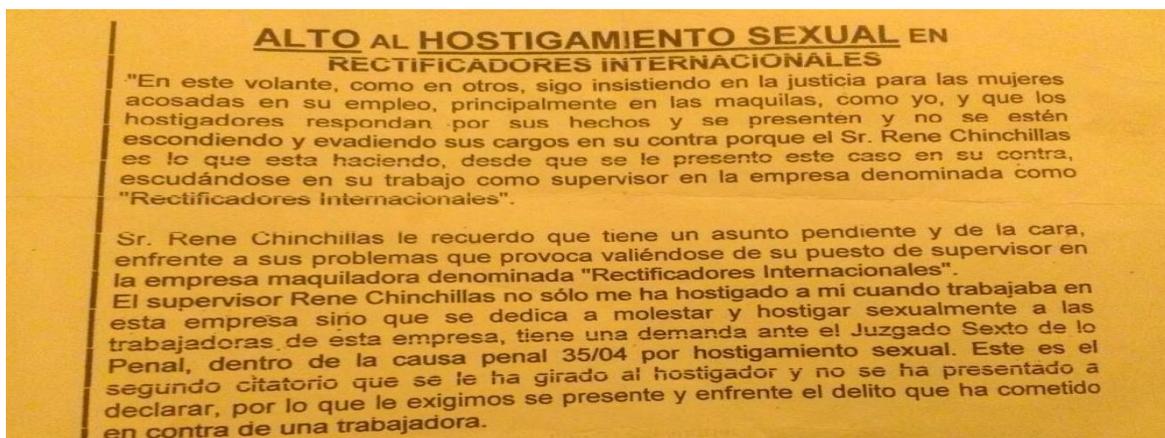
*un año en adelante tu puedes seguir, si te desenvolviste bien sigues adelante y si no te dan de baja”.* Nos indicó que era un contrato a prueba por seis meses y que duró aproximadamente cuatro años en dicha empresa.

## 5. Acoso y hostigamiento sexual

Hortensia (entrevista, 2017), indicó que vivió un caso de hostigamiento sexual en dicha empresa, donde se le despidió sin motivo alguno y se le negó el pago de su liquidación. Le dijeron que ya no podía estar en esa área porque estaba sacando muchos rechazos (atrasos en productividad), señaló: *“...todo comenzó durante mis labores con insinuaciones por parte de un supervisor, y si accedías a ello, se sabía que estaban los bonos de productividad y el informe de actividades iba a ser perfecto, aunque en realidad no lo fuera (...) así fue que el supervisor me comentó que cuando se me cayeran los tubos, le avisara para que me ayudara, no entendía el objeto del comentario (...) un día se cayeron los tubos, me agaché sin avisarle del incidente, cuando giré a verlo ya se encontraba a mi lado y éste quería un favor sexual, pero no accedí (...) las otras trabajadoras se percataron del hostigamiento tan reiterado, pues a todas les hacía lo mismo, pero yo no aguanté tanto cinismo (...) me quejé con el Gerente de Producción, mencionando las continuas insinuaciones, me llamaron la atención, pero el supervisor acosador negó todo y no procedió castigo alguno (...) asistí con la Licenciada de Recursos Humanos, le comenté, pero nunca pasó nada, a los pocos meses me llamaron a la oficina para obligarme a firmar mi renuncia, al negarme trataron de sacarme a la fuerza del lugar de trabajo (...) demandé ante autoridades laborales, y concluyó en castigo de 50 días de salario para mi hostigador y el cambio de lugar de trabajo...”* La

entrevistada también se movilizó en contra del hostigamiento sexual en la planta, para ello se deja ver la Figura 33.

Figura 33. Movilización de entrevistada en contra del hostigamiento sexual en Rectificadores Internacionales.



Fuente: Volante proporcionado por Hortensia.

6. Pérdida de identidad del trabajador, a través de agencias de colocación o *outsourcing* Margarita (entrevista, 2017), señaló que la clase obrera ha desaparecido, la mayoría de personas que trabajan en la industria automotriz son hombres y las mujeres se encuentran en la línea de producción. *"...En los últimos años ya no se habla de obreras ya que la clase trabajadora se ocupa en lo que puede o encuentra. La dinámica en Tijuana es que hay personas que cuando pueden trabajan en la maquila, pero después de la reforma laboral, y que las condiciones se flexibilizan y que entra con legalidad el outsourcing, implicó que los trabajadores nuevos estén en continuo movimiento. La empresa de outsourcing manda a trabajadores a diferentes industrias maquiladoras, antes preguntando a estas últimas respecto al perfil de trabajador que necesita la empresa. De esta forma, los trabajadores se trasladan a la empresa intermediaria a las 6:00 de la mañana para que los contraten en una maquila que este contratando ese día y con ese determinado perfil..."*

## 7. Las viviendas de los trabajadores

Según las observaciones realizadas en la colonia de los trabajadores, nos pudimos percatar de que las viviendas se encuentran ubicadas en zonas cercanas a las maquiladoras, por lo tanto, el nivel de contaminación se puede notar con el olor emitido por las mismas. Para ello se dejan las fotografías obtenidas durante el trabajo de campo.

Fotografía 3. Colonia de trabajadores en Otay.



Fuente: Sánchez, 2017.

Ya entrando a la colonia visitada, se comprobó que no existe pavimentación y las calles son de tierra, cerca de sembradíos y desagües de aguas residuales, que perjudican el ambiente de la misma. También se pudo percibir que no existe un servicio de recolección de basura, ya que las calles se encontraban sucias.

Fotografía 4. Desagüe residual en colonia de trabajadores.



Fuente: Sánchez, 2017.

Como ya se mencionó un desagüe residual se encuentra localizado dentro de la colonia, representando un peligro para la salud de los trabajadores, lo que se materializa en un fuerte olor fétido, ya que es ahí el vertedero de las aguas procedentes del sistema de cañería de las viviendas cercanas al mismo y de las empresas maquiladoras próximas.

Fotografía 5. Vivienda de trabajador.



Fuente: Sánchez, 2017.

Las viviendas están construidas de madera, las que fueron establecidas en terrenos del Estado, los trabajadores entrevistados coinciden en la condición de no tener algún

documento legal que sustente la propiedad, lo que significa para ellos incertidumbre para la proyección de un futuro estable para ellos y su familia.

Fotografía 6. Vivienda de trabajadora.



Fuente: Sánchez, 2017.

Ahora bien, las viviendas no están construidas de material de concreto (block, ladrillo o cemento) por el contrario están constituidas de material desechable que no brinda seguridad ni protección a los trabajadores. Materiales que (en vista del poco poder adquisitivo de los trabajadores), obtienen de los residuos fronterizos provenientes de San Diego, California. Las condiciones precarias en la vivienda se marcan de una forma extrema.

### **4.3 Reflexiones preliminares**

Como vimos, las tres narrativas fueron realizadas con migrantes de distintos lugares de la república, situación que los convierte en sujetos vulnerables a las condiciones laborales que les imponen las maquiladoras, aunado a que, se carece de sindicatos que protejan sus derechos o velen por sus reclamos. Como se pudo observar la precarización interna se ve reflejada en el salario base y en los tres estudios se visualiza la misma cantidad, los bonos, sólo los ofrecen dos maquiladoras y referente a las prestaciones sociales son las mismas en cuanto a servicios de salud, aguinaldo, vacaciones, crédito para vivienda, fondo para el retiro, entre otros.

Sin embargo, la precarización externa es la que arroja más datos, en cuestión de la insuficiencia del ingreso se encontró que el salario es muy poco comparado con la jornada laboral de 12 horas y con condiciones de productividad severa, sin ningún tipo de descanso. El bajo pago obliga a los trabajadores a realizar alguna otra actividad para completar el gasto familiar, a través de negocios familiares o comercio informal.

En la primer dimensión de la precarización laboral, se puede observar que las largas jornadas de trabajo no tienen un punto de descanso, realizando las labores de pie durante todo el turno y por ende los trabajadores sufren padecimientos, aunado a ello un seguro de vida con cifras muy bajas, en caso de un accidente o enfermedad de trabajo, dejando desprotegida a la familia que dependiera del trabajador que sustenta el hogar. Por otro lado, los salarios son muy bajos y se deben de realizar otras actividades secundarias para solventar necesidades básicas, las que se realizan durante los días de descanso del trabajo principal, algunas de éstas como trabajos de albañilería, vender comida o productos y limpiar casas (en el caso de las mujeres). Hablando de este grupo, se pudo evidenciar que éstas tienen una triple jornada

laboral, por un lado en las maquiladoras, y como se mencionó se ven obligadas a tener otras ocupaciones que generen recursos, no obstante a ello se le suma el cuidado de menores. Es decir, la tarea doméstica y de cuidados es principalmente para el sexo femenino, dejando en claro una diferenciación de roles de género.

En la dimensión del traslado de responsabilidades al trabajador, se evidencia que el riesgo para la salud de los trabajadores es inminente, el equipo de seguridad no es el adecuado para el manejo de materiales tóxicos o peligrosos, y que además no es administrado para cuidar la salud ni la vida de los trabajadores, sino para mantener la calidad de los productos que se generan. Así mismo, los accidentes de trabajo son vistos como limitantes e inclusive es el referente para el despido del trabajador.

También hay un débil sostén relacional, esto debido a las largas jornadas laborales, se encontró que las madres trabajadoras no tienen tiempo para estar con sus hijos, nos pudimos percatar también que esto implica un cambio de relaciones de pareja, por aquellas que compartan el mismo lugar de trabajo, esto quiere decir una fragmentación en el núcleo familiar. Por otro lado, no hay posibilidad de ejercer derechos laborales, no se otorgaban a tiempo las utilidades de la empresa y el contrato de trabajo a pesar de contener todos los derechos de ley, en realidad se convertía en una decisión unilateral por parte de la empresa.

Hay una pérdida de identidad por parte del trabajador, esto por la existencia de las agencias de colocación, ya que los trabajadores que rolan turnos en diferentes empresas maquiladoras, cuando inminentemente pierden el trabajo se obligan a conseguir en otra empresa que necesite su perfil, con esto nos referimos a que ya no existe certidumbre laboral, ni antigüedad, lo que está relacionado con la indefensión del trabajador para hacer cumplir los derechos consagrados en la Ley Federal de Trabajo.

Con respecto a la posibilidad de ejercer derechos laborales, las narrativas apuntaron en la fragilidad que tiene el sistema jurídico laboral en las empresas, en este sentido, los trabajadores debían exigir el pago de las utilidades, el despido injustificado estuvo presente y los cambios de turnos eran unilaterales por parte de las maquiladoras.

Hablando del acoso y hostigamiento sexual, esta dimensión arrojó los comportamientos de índole sexual sin petición, dentro de los centros de trabajo, las que repercuten en la salud individual y productividad laboral de los trabajadores.

Así mismo, la pérdida de identidad del trabajador a través de agencias de colocación, es una práctica que confunde al trabajador y hace que desconozca su patrón directo y hasta la empresa a quien trabaja, se ignora entonces, a quien demandar en caso de una violación a un derecho laboral. Aunado a ello, representa incertidumbre laboral en razón de estar en continuo cambio de trabajo, lo que provoca no poder planear un futuro estable.

Por otro lado, las viviendas tienen condiciones precarias, desde la colonia no existe servicio de pavimentación, están ubicadas en la periferia de la ciudad y cerca de desagües de aguas residuales, esto es una amenaza para la salud de los trabajadores. Hay que aclarar que las viviendas fueron construidas ocupando terrenos del Estado; es decir, son asentamientos humanos irregulares en las periferias, esto debido a que se encuentran cerca de las maquiladoras y por ende los trabajadores gastan menos en el servicio de transporte. Se coincide en que no tienen documento legal que sustente la propiedad de su vivienda; esto quiere decir que no tienen el instrumento que dé certidumbre para proyectar un futuro estable para ellos y su familia.

Como hasta aquí hemos visto, las condiciones laborales en la frontera norte se acentúan de forma grave, tanto de forma externa como interna, donde el trabajador debe vivir

precariamente y en todos los contextos de su vida diaria y esfera familiar, con un salario que no está al nivel de los precios en alimentación, salud, vivienda, educación, entre otros, ya que según nuestra experiencia en la Ciudad de Tijuana, pudimos percatarnos que los precios son más altos que en el centro del país. Lo que deja a los trabajadores en una condición de indefensión, ya que al ser migrantes y haber dejado su lugar de origen, no queda otra opción que acostumbrarse a esas condiciones precarias para vivir y trabajar.

## **Conclusiones**

El primer objetivo planteado en este estudio fue realizar una descripción del contexto industrial automotriz, a través de diversas teorías para los casos de estudio, ciudades que se localizan en una región del país y hacen que tengan condiciones especiales para atraer inversión extranjera en el sector automotriz. En el caso de San Luis Potosí, que es una zona emergente y con ello ha tendido a desarrollar una industria automotriz relativamente joven, dicho contexto fue estudiado desde la teoría de las economías de aglomeración; es decir, estas características que consisten en aglutinar en un territorio una gran variedad de empresas que están interconectadas y con mano de obra barata y calificada. Evidenciamos, a través de lo cual, que los proveedores o empresas de autopartes se encuentran aglutinados en una franja próxima a la Ciudad de San Luis Potosí, cuyo objetivo consiste en suministrar a las ensambladoras finales (en este caso General Motors). Con esto, se reducen costos en transporte, en la adquisición de insumos/materia prima y en las facilidades en vías de comunicación. Así mismo, la mano de obra barata funge un papel primordial en la teoría de la aglomeración, ya que estas empresas seleccionan a regiones donde existan recursos humanos competentes y con conocimientos técnicos, pero que los salarios no sean altos, para reducir sus costos laborales y elevar sus ganancias.

Por otro lado, Tijuana que es una ciudad del viejo cuño industrial, fue estudiada desde el enfoque de la nueva economía geográfica, la localización jugó un papel determinante, en una región en vías de desarrollo; por otro lado, la cercanía espacial con las urbes mayormente desarrolladas es lo que proporciona el intercambio de bienes y servicios a tarifas bajas, finalmente los rendimientos crecientes en sus actividades por los bajos costos en mano de obra. Particularmente, lo que hace especial a Tijuana, es esta colindancia con Estados Unidos, ya que las exportaciones implican bajos costos y las distancias son cortas entre ambos países,

lo que mejora sus relaciones comerciales, pero no elimina las grandes asimetrías en la calidad del empleo.

Otro de los objetivos en esta investigación, fue profundizar en cuestión de los niveles salariales en los casos de estudio y la ubicación fue otra vez, un factor que dirigió a los mismos. Estar posicionado en una región subdesarrollada es el primer paso a un empleo de baja calidad y salario precario. Para ello, realizamos un análisis en materia de política salarial, donde se encontró que si bien el TLCAN fue el promotor de empleo de calidad y ello fue formalizado a través del ACLAN, esto no se refleja en la realidad, ya que los salarios en ensambladoras finales y autopartes evidenciaron que en el periodo de 1994 al 2016, los salarios caen a más de la mitad en México y obviamente se comprueban las grandes asimetrías con los salarios pagados en los Estados Unidos y Canadá, siendo esto un *dumping* social, o esta práctica desleal por parte de México en ofrecer una política laboral de salarios precarios y una productividad alta, contradiciendo los tratados internacionales. También se evidenció que en las ensambladoras finales se paga más que en las autopartes, lo que no se comprobó en los estudios de caso, dada la heterogeneidad en las prácticas laborales de las transnacionales. Demostrando la necesidad de estudios que ahonden en las diferencias salariales que existen entre las regiones automotrices, tomando en consideración la segmentación automotriz.

Ahora bien, los salarios en General Motors, no están relacionados con los niveles de productividad, tomando en cuenta que es una de las más productivas, siendo más competitiva que Ford y Chrysler en el año 2013, entonces, no hay compatibilidad entre productividad y salario digno. En ese sentido, uno de los métodos (que encontramos en el estudio cualitativo), que utiliza la empresa para mantener y elevar la productividad, consiste en medir una serie

de labores que la empresa debe cumplir a través de sus trabajadores, metodología que se guía a través del Sistema Global de Manufactura, lo que va a la par con las doce horas de trabajo, (sobrepasando con esto el límite legal que establece la Ley Federal de Trabajo de 8 horas) y el nulo derecho al pago de horas extras (que se consideran obligatorias).

Hay que aclarar que en el mismo estudio se encontró que en la mayoría de las entrevistas realizadas a los trabajadores, se hizo presente el acoso u hostigamiento sexual, lo que abre pauta a nuevos estudios que vinculen ese problema de investigación con la productividad de los trabajadores.

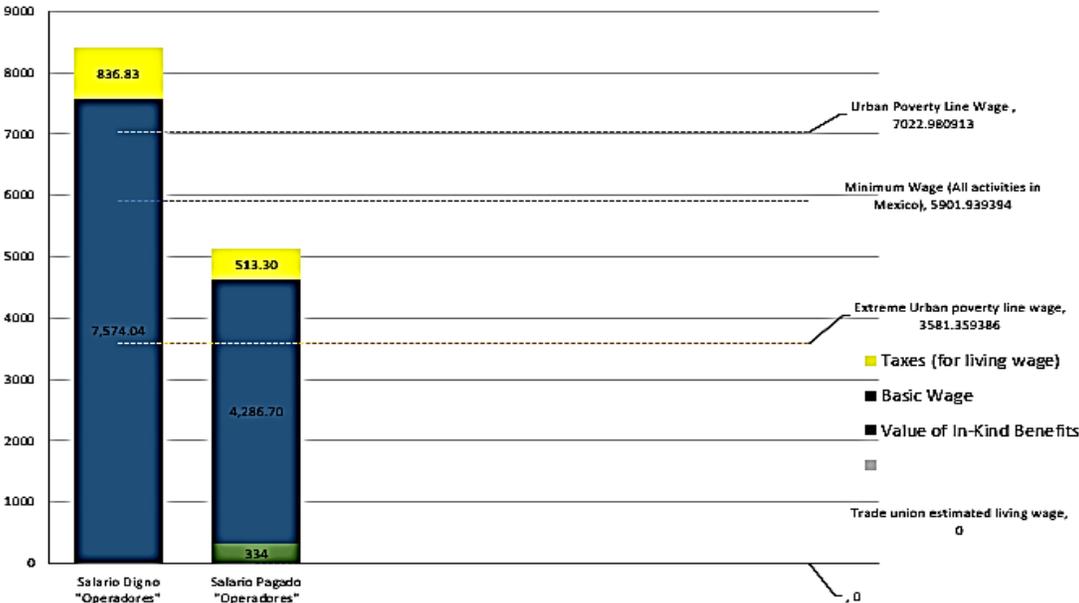
Lo que también resulta interesante es que la empresa General Motors fundada en 2008 y relativamente joven, tiene un patrón que consiste en que los salarios más bajos prevalecen en las ensambladoras finales de reciente creación.

Por otro lado, si bien los salarios pagados en General Motors, son más bajos que los pagados en las maquilas de Tijuana, en el caso de Tijuana no pudimos comprobar si en los casos de estudio, se daban las prestaciones de servicio como el comedor, transporte y vales de despensa, ya que en el instrumento de medición no lo contemplaba. Razón por la cual se recomienda, añadir estos elementos para su próxima aplicación en cualquier otro sector industrial, que no sea necesariamente el automotriz. Entonces, nos es imposible comprobar que en General Motors den más prestaciones en especie que en las maquilas en Tijuana; sin embargo, los salarios si son más elevados en este último caso.

Otro de los objetivos fue el evidenciar el nivel de precarización laboral en el caso de la ensambladora *General Motors* en San Luis Potosí y medir la brecha salarial, con respecto a ello, se encontró que la diferencia entre el salario digno bruto (que incluye impuestos) respecto a lo que se paga es 63.8 por ciento. Sin embargo, si se incluye lo que los trabajadores

reciben en prestaciones de la empresa (comida, prima vacacional y aguinaldo), la diferencia entre el salario digno y el salario pagado es de 50.6 por ciento. Entonces, el salario pagado está por debajo de la línea de pobreza urbana (36.8 por ciento) y en 15 por ciento del salario mínimo; pero 43.4 por ciento por encima de la línea de extrema pobreza urbana (García y Carrillo, 2017). Evidenciado con ello una alta precarización laboral. Es importante mencionar que aparte de San Luis Potosí, el estudio fue realizado tomando en consideración ensambladoras ubicadas en Aguascalientes, Toluca y Puebla, donde San Luis Potosí fue el que lideró una alta precarización laboral (teniendo como resultados posibles precarización laboral alta, intermedia y nula). Arrojándonos con esto, la necesidad de realizar más estudios para poder evidenciar el nivel de precarización en las plantas proveedoras que suministran a General Motors, donde hay mayores probabilidades de que el nivel salarial sea más bajo y con ello, una alta precarización laboral.

Figura 34. Cuadro comparativo de salarios digno vs salario pagado en planta automotriz General Motors.



Fuente: García y Carrillo, 2017.

El último objetivo de esta investigación fue caracterizar la precarización laboral en las maquilas de autopartes en Tijuana, en este caso de estudio las viviendas fueron las evidencias más claras de la precarización laboral externa de los trabajadores, caracterizadas por estar construidas con materiales no propios de una vivienda digna (láminas, madera, plásticos, entre otros) y ubicadas cerca de la zona industrial, representando una amenaza para la salud de los trabajadores. Además las viviendas están en zonas sin pavimentar y cerca de canales de aguas residuales, lo que explica la necesidad de los trabajadores en condición migratoria por construir una vivienda en terrenos del Estado, es decir, una apropiación del espacio público y representa el poco control del Estado sobre la urbanización.

A la luz de lo anterior, es importante aclarar que la Asociación Civil “*Ollin Calli*”, vista como una plataforma social, funge como un amortiguador ante las deficiencias de la política sindical y el vacío de sindicatos dentro de los centros de trabajo, que si bien un número limitado de trabajadores tienen acceso a esta institución, (puesto existe poca difusión) es a través de la misma que se pueden vislumbrar cambios a futuro en temas laborales.

Por su parte, los fundadores de dicho cuerpo social han sido claros en manifestar que los objetivos de la misma son enfocados a los trabajadores de la maquila, puesto como se analizó en las entrevistas, son los más afectados por los impactos de la flexibilización laboral, es decir mayor productividad pero bajos salarios, y contratación a través de agencias intermediarias que no emplean obedeciendo a la ley laboral. No obstante, los miembros de la misma, presuponen que mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora no es suficiente, si no que se deben propiciar condiciones para una vida digna y ese concepto obliga a salir de los centros de trabajo, incorporándose a la comunidad para luchar por mejorar condiciones de vivienda, salud, servicios y educación. En ese sentido, dicha Asociación Civil

ha servido para consolidar los derechos laborales/sindicales de los trabajadores, a través de instrumentos legales, protesta social, comunicación activa con los trabajadores y vinculación estratégica con otras plataformas sociales dedicadas a la misma misión, a nivel nacional como internacional.

Así mismo, en San Luis Potosí se debe propiciar la existencia de Asociaciones Civiles que incentiven la lucha por los derechos laborales/sindicales de los trabajadores de la industria automotriz, tomando en cuenta que dicha región ha volcado sus esfuerzos políticos y económicos para el desarrollo de la industria en cuestión. Con sindicatos inexistentes o pasivos no será posible tener un papel proactivo en la determinación y negociación de un salario digno a nivel local, puesto las políticas públicas van encausadas al respaldo de las empresas y no al trabajador, la opción viable es generar políticas públicas desde abajo, puesto las que se generan desde arriba son dirigidas al sector empresarial, pero para ello se debe construir y consolidar el aparato social-civil.

Finalmente, la hipótesis que nos guó en la investigación sostuvo que, si bien el modelo maquilador automotriz en el municipio de San Luis Potosí y Tijuana, ha sido competitivo en términos productivos, pero ha sido cuestionado por la particularidad de las condiciones laborales que imperan, lo que provoca una alta precarización en el trabajo. De igual forma se esperó encontrar diferencias relevantes en cuanto al nivel de precarización en el bajío (San Luis Potosí) y en el noroeste (Tijuana), en virtud de que la última región prevalece la condición de ser fronteriza. En virtud de lo anterior, tal inferencia pudo ser comprobada gracias a los estudios cualitativo y cuantitativo. Indicando que si bien el salario es más alto en Tijuana, los costos de vivienda, alimentación y transporte son más altos (que en el primer caso de estudio). Y por el hecho de que Tijuana se encuentra cerca de San Diego,

California, lo que representa un incremento de precios por estar en la franja fronteriza. Ahora bien, la industria automotriz o al menos en los casos de estudio es altamente productiva, y como se pudo comprobar en ambos casos de estudio no existe la reconciliación entre productividad y salarios.

Finalmente, los próximos estudios deberán ahondar en la relación que existe entre productividad/innovación y progreso sociolaboral, en un sector de alta relevancia tecnológica y económica para el país, donde se debe tomar en consideración la segmentación automotriz, es decir las ensambladoras finales como la cadena de proveeduría, ya que como se comprobó en este estudio existen claras diferencias en el nivel salarial, pero aún no existen estudios profundos que evidencien lo que sucede en regiones emergentes y tradicionales.

## Anexos

### Anexo I. Entrevista a trabajadores.

La información obtenida por medio de esta entrevista será analizada por medio de procedimientos cualitativos y los responsables del proyecto se comprometen a mantener confidencialidad en relación con los datos proporcionados por las personas entrevistadas.

Datos generales	
1.Nombre del entrevistado (a):	
2.Teléfono y correo electrónico:	
3.Nombre de la institución, organización, empresa o lugar en la que trabaja el entrevistado (a):	
4.Ciudad de la entrevista:	
5.Fecha de la entrevista (dd/mm/aaaa):	
6.Hora de inicio de la entrevista:	Hora de término de la entrevista:
7.Nombre del (a) entrevistador (a):	

Condiciones de trabajo (del empleo principal actual)

*Lo que se pregunta en esta sección se refiere al empleo principal actual. Si en estos momentos la persona entrevistada se encuentra desempleada, entonces las preguntas se remiten al último empleo principal.*

Al entrevistado: a continuación quisiera hacerle unas preguntas sobre su empleo principal o el ultimo que haya tenido, si actualmente se encuentra desempleado (a).

<p>1. En su empleo principal o en alguno de los empleos secundarios, ¿Tiene (tuvo) contrato de trabajo? (Solo puede marcar una opción)</p>	<p>1. ( ) Si 2. ( ) No (pasar a la pregunta 4)</p>
<p>2. ¿Ese contrato es (fue) por escrito o de palabra? (Solo puede marcar una opción)</p>	<p>1. ( ) Por escrito 2. ( ) De palabra 3. ( ) No aplica</p>
<p>3. ¿Qué tipo de contrato tiene (tuvo)?</p>	<p>1. ( ) Por tiempo determinado 2. ( ) Por tiempo indeterminado 3. ( ) Por obra determinada 4. ( ) Contrato por honorarios 5. ( ) Otro tipo de contrato (especifique) 6. ( ) No aplica 7. ( ) No sabe</p>
<p>4. ¿Cuál es (era) su ingreso mensual promedio (incluyendo prestaciones, compensaciones y bonos de productividad)?</p>	<p>\$</p>
<p>5. Aproximadamente, ¿Qué porcentaje de ese ingreso total corresponde (correspondía) a prestaciones o bonos?</p>	<p>1. ( ) Nada 2. ( ) 10% o menos 3. ( ) De 10% al 20% 4. ( ) De 20 al 40% 5. ( ) Más del 40% 6. ( ) No aplica</p>
<p>6. ¿Regularmente en que turno trabaja (trabajaba)?</p>	<p>1. ( ) Matutino 2. ( ) Vespertino</p>

	3. ( ) Nocturno 4. ( ) Mixto
7. ¿Le cambian (cambiaban el turno con frecuencia)?	1. ( ) Si 2. ( ) No (pasar a la pregunta 9) 3. ( ) No aplica (pasar a la pregunta 9)
8. ¿Con qué frecuencia le cambian (cambiaban) el turno?	1. ( ) Semanalmente 2. ( ) Quincenalmente 3. ( ) Mensualmente 4. ( ) Otro (especificar)
9. ¿Regularmente realiza (realizaba) horas extras? (Sólo puede marcar una opción)	1. ( ) Si 2. ( ) No (pasar a la pregunta 11)
10. ¿Cuántas horas extras semanales realiza (realizaba en promedio)?	1. ( ) Menos de 10 horas 2. ( ) Entre 10 y 20 horas 3. ( ) Más de 20 horas

#### Prestaciones sociales en el empleo principal

*Lo que se pregunta en esta sección se refiere al empleo principal actual. Si en estos momentos la persona entrevistada se encuentra desempleada, entonces las preguntas se remiten al último empleo principal.*

Al entrevistado: ahora le haré algunas preguntas sobre las prestaciones sociales de su empleo principal.

<p>11. De las siguientes prestaciones, señale aquellas con las que se cuenta en su empleo actual ( o contaba en su último empleo principal): (puede marcar más de una opción)</p>	<p>1. ( ) Ninguna (pasar a la pregunta 14)</p> <p>2. ( ) Servicios médicos</p> <p>3. ( ) Guardería</p> <p>4. ( ) Tiempo para cuidados maternos o paternos</p> <p>5. ( ) Aguinaldo</p> <p>6. ( ) Vacaciones con goce de sueldo</p> <p>7. ( ) Crédito para viviendas</p> <p>8. ( ) Fondo de retiro (SAR O Afore)</p> <p>9. ( ) Seguro de vida</p> <p>10. ( ) Seguro privado para gastos médicos</p> <p>11. ( ) Préstamos personas y/o caja de ahorro</p> <p>12. ( ) Reparto de utilidades</p>
<p>12. ¿Considera que en su trabajo actual (o en el último) le han reducido o ha perdido prestaciones?</p>	<p>1. ( ) Si</p> <p>2. ( ) No (pasar a la pregunta 14)</p>
<p>13. ¿Qué prestación o prestaciones perdió o se le redujeron?</p>	<p>1. ( ) Servicios médicos</p> <p>2. ( ) Guardería</p> <p>3. ( ) Tiempo para cuidados maternos o paternos</p> <p>4. ( ) Aguinaldo</p> <p>5. ( ) Vacaciones con goce de sueldo</p> <p>6. ( ) Crédito para viviendas</p> <p>7. ( ) Fondo de retiro (SAR O Afore)</p> <p>8. ( ) Seguro de vida</p> <p>9. ( ) Seguro privado para gastos médicos</p> <p>10. ( ) Préstamos personas y/o caja de ahorro</p>

	11. ( ) Reparto de utilidades
14. ¿Tiene seguro de gastos médicos pagado por usted?	1. ( ) Si 2. ( ) No

## Derechos laborales

Al entrevistado: a continuación le haremos algunas preguntas sobre sus derechos laborales.

15. ¿En alguna ocasión ha sido despedido de su trabajo sin ninguna razón o motivo?	1. ( ) Si 2. ( ) No (pasar a la pregunta 17)
16. Cuando en esa ocasión fue despedido, ¿Se le negó su liquidación sin darle ninguna explicación?	1. ( ) Si 2. ( ) No
17. ¿Alguna vez le han dicho que usted no puede desempeñar su trabajo por ser mujer (o ser hombre)?	1. ( ) Si 2. ( ) No
18. ¿Alguna vez le han dicho que usted no puede desempeñar su trabajo por su edad?	1. ( ) Si 2. ( ) No
19. ¿Alguna vez le han dicho que usted no puede desempeñar su trabajo por ser indígena y/o por su condición étnica?	1. ( ) Si 2. ( ) No 3. ( ) NA
20. ¿Alguna vez ha sido víctima de maltrato físico y psicológico por parte de sus jefes o de sus compañeros y compañeras de trabajo?	1. ( ) Si 2. ( ) No
21. ¿Está afiliado a algún sindicato?	1. ( ) Si 2. ( ) No

## Anexo II. Encuesta sobre salario digno en la industria automotriz en México 2017.

### Cuestionario de hogares y vivienda.

#### Encuesta sobre salario digno en la industria automotriz en México 2017 *Cuestionario de hogares y vivienda*

Ubicación Geográfica	
1. Entidad Federativa	
2. Municipio	
3. Localidad	
4. AGEB	
5. Nombre del trabajador	

Buenos \_\_\_\_\_

Mi nombre es \_\_\_\_\_

Fermo parte del equipo académico que actualmente está realizando una investigación denominada “Escalamiento Económico y Social del Sector Automotriz en México, la cual tiene como objetivo explorar el vínculo entre la Productividad Laboral y la determinación de un Salario Digno” en este sector que es muy importante en (Aguascalientes)

Para lo cual nos resulta indispensable contar con su colaboración. Necesitamos preguntarle sobre las condiciones socioeconómicas que prevalecen en su hogar.

Quisiéramos empezar con preguntas sobre su vivienda, el equipamiento de ésta y sobre algunas características de las personas que viven y terminar con preguntas sobre sus ingresos y gastos en Vivienda, Alimentación, Educación, Salud y Transporte.

Aquí: la edad, estado civil, escolaridad, de los integrantes de la familia son muy importantes para ver las necesidades y gastos de todos.

**La información obtenida es estrictamente confidencial**

## Sección I. Características de la vivienda

CLASE DE VIVIENDA	TECHOS y DESHECHOS																																				
<p>1. Esta vivienda es:</p> <table border="1"> <tr> <td>Casa independiente</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Departamento en edificio</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Casa en condominio</td> <td></td> </tr> </table> <p>2. Cuántos M2 el terreno de la vivienda</p> <input type="text"/> <p>3- Cuántos M2 construidos</p> <input type="text"/>	Casa independiente		Departamento en edificio		Casa en condominio		<p>6. ¿De qué material es la mayor parte del techo de esta vivienda?</p> <table border="1"> <tr> <td>Lámina de cartón</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Lámina metálica</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Lámina de asbesto</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Losa de concreto o viguetas con bovedilla</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>7. ¿La basura de esta vivienda...</p> <table border="1"> <tr> <td>La recoge un camión o carrito</td> <td></td> </tr> <tr> <td>La tira en un contenedor o depósito</td> <td></td> </tr> <tr> <td>La tira en un basurero público</td> <td></td> </tr> </table>	Lámina de cartón		Lámina metálica		Lámina de asbesto		Losa de concreto o viguetas con bovedilla				La recoge un camión o carrito		La tira en un contenedor o depósito		La tira en un basurero público															
Casa independiente																																					
Departamento en edificio																																					
Casa en condominio																																					
Lámina de cartón																																					
Lámina metálica																																					
Lámina de asbesto																																					
Losa de concreto o viguetas con bovedilla																																					
La recoge un camión o carrito																																					
La tira en un contenedor o depósito																																					
La tira en un basurero público																																					
PAREDES Y PISOS	CUARTOS, DORMITORIOS y COCINA																																				
<p>4. ¿De qué material es la mayor parte de las paredes o muros de esta vivienda?</p> <table border="1"> <tr> <td>Lámina de cartón</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Lámina de asbesto o metálica</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Madera</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Tabique, ladrillo, block,</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Cemento o concreto</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>5. ¿De qué material es la mayor parte del piso de esta vivienda?</p> <table border="1"> <tr> <td>Tierra</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Cemento Firme</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Mosaico</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Madera</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Laminado</td> <td></td> </tr> </table>	Lámina de cartón		Lámina de asbesto o metálica		Madera		Tabique, ladrillo, block,		Cemento o concreto				Tierra		Cemento Firme		Mosaico		Madera		Laminado		<p>8. ¿Cuántos cuartos se usan para dormir, sin contar pasillos ni baños?</p> <input type="text"/> <p>9-¿Cuántos cuartos tiene en total esta vivienda, contando la cocina? (no cuente pasillos ni baños)</p> <input type="text"/> <p>10- Los cuartos tienen ventanas?</p> <table border="1"> <tr> <td>Todos</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Solo 1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Solo 2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>En la cocina</td> <td></td> </tr> <tr> <td>En el baño</td> <td></td> </tr> </table> <p>11 ¿Esta vivienda tiene un cuarto exclusivo para cocinar?</p> <table border="1"> <tr> <td>Si</td> <td></td> </tr> <tr> <td>No</td> <td></td> </tr> </table>	Todos		Solo 1		Solo 2		En la cocina		En el baño		Si		No	
Lámina de cartón																																					
Lámina de asbesto o metálica																																					
Madera																																					
Tabique, ladrillo, block,																																					
Cemento o concreto																																					
Tierra																																					
Cemento Firme																																					
Mosaico																																					
Madera																																					
Laminado																																					
Todos																																					
Solo 1																																					
Solo 2																																					
En la cocina																																					
En el baño																																					
Si																																					
No																																					
SANITARIO	DISPONIBILIDAD DE AGUA Y LUZ																																				







Aceite de Oliva									
Aceite Girasol, Soya, Cártamo									
Azúcar estándar									
Miel de abeja									
Mayonesa									
Agua									
Café soluble									
Café de grano									
Otras:									

**Carne**

7. En su dieta regular consume los tipos de carne?

	Si	No	Con qué frecuencia			Total Mensual	Marcas	¿Regularmente dónde los compra?
			Semana	Quincenal	Mensual	Kilogramos	En caso de que aplique	Identifique los de mayor frecuencia
<b>POLLO</b>								
Pollo crudo entero								
Pollo congelado								
Pollo en filetes								
<b>RES</b>								
Carne de res Bisteces								
Carne de res (trozos)								
Chambarete								

<b>PUERCO</b>								
Carne en trozos								
Costillas de puerco								
<b>PESCADO</b>								
Pescado entero								
Pescado en filete								
Atún en Lata								
Sardina en Lata								

**OBSERVACIONES**



## Sección VII. Educación

1. Cuánto es el gasto en educación de la familia mensualmente?

Nivel educativo	Costo de Materiales	Costos de Uniformes	Colegiaturas	Manutención	Costo Total	Observaciones
Primaria						
Secundaria						
Preparatoria						
Profesional						

## Sección VIII. Salud

1. Cuánto es el gasto en salud mensualmente?

Gasto en:	Costo	Frecuencia	Frecuencia de utilización (suministro en caso de medicamentos)	Tipo de servicio	
				público	privado (gasto de bolsillo)
Consultas					
Medicamentos indicados					
Gasto en estudios de laboratorio					
Gasto en estudios de gabinete					

## Sección IX. Transporte

1. Cuánto es el gasto en transporte mensualmente?

Gasto	Tipo de transporte		Frecuencia (diario/semanal/mensual)			
	Propio	Colectivo	Diario	Semanal	Mensual	Costo mensual
Traslado al centro urbano (lugar de trabajo)						
Traslado a la escuela						
Traslado al mercado u otros lugares						
Costo Total						

## Sección X. Ingresos

### Ingresos

1. A cuánto asciende su salario?

	Diario	Mensual	Observaciones
Obrero de tiempo completo (Operador de línea)			
Bonos de producción (Productividad, puntualidad)			

2. Cómo ha evolucionado su salario mensual en los últimos años?

	Salario integrado mensual
2017	
2016	
2015	
2014	
2013	
2012	

## Sección XI. Informante

¿QUIÉN PROPORCIONÓ LA INFORMACIÓN?

NOMBRE: \_\_\_\_\_

### **Anexo III. Entrevista a Directora de la Asociación Civil “Ollin Calli”**

Margarita Ávalos, originaria de Candelaria Portezuelo, Puebla y radicada en Tijuana por la invitación de trabajar en la industria maquiladora.

#### **La trayectoria de la maquila a especialista en derechos laborales**

Margarita, (entrevista 2017) fue ex trabajadora de la maquila, y ya estaba acostumbrada al trabajo rudo, ya que se empleó en el campo, para ella ya existía con antelación una cultura de *“estoy dispuesta a trabajar rudo y aprender, lo que se necesite, las horas que se necesiten y como se necesite”*, puntualizó.

Las primeras actividades donde participó fueron en el año 2000 cuando era trabajadora de la maquila, participó en varios procesos organizativos y en el año 2002 en una huelga que duró alrededor de 7 años. Siempre le gustó realizar trabajo comunitario y los derechos humanos, ya que *“antes de cualquier título de obrero, jornalero, abogado, lo que sea somos humanos y hay que regresar atrás, para hacer las leyes en ese sentido”*, señaló. Es así como en el año 2004 empezó a litigar derecho laboral, ahí se percata que la clase trabajadora es la que sufría el mayor impacto del capitalismo y las maquiladoras, como: niveles de contaminación y desechos concentrados en colonias de trabajadoras, o el hecho de que trabajadoras se llevaran químicos en la piel, ropa y esto provocara enfermedades en sus familias. *“Los platos rotos los paga la clase trabajadora”*, indicó.

## **La desaparición de la clase obrera y el origen del outsourcing**

Para seguir en el tema señaló que la clase obrera ha desaparecido, la mayoría de personas que trabajan en la industria automotriz son hombres y las mujeres se encuentran en la línea de producción.

*“...En los últimos años ya no se habla de obreras ya que la clase trabajadora se ocupa en lo que puede o encuentra. La dinámica en Tijuana es que hay personas que cuando pueden trabajan en la maquila, pero después de la reforma laboral, y que las condiciones se flexibilizan y que entra con legalidad el outsourcing, implicó que los trabajadores nuevos estén en continuo movimiento. La empresa de outsourcing manda a trabajadores a diferentes industrias maquiladoras, antes preguntando a estas últimas respecto al perfil de trabajador que necesita la empresa. De esta forma, los trabajadores se trasladan a la empresa intermediaria a las 6:00 de la mañana para que los contraten en una maquila que este contratando ese día y con ese determinado perfil. Esto se cumple en algunos casos. Ya no existe la clase obrera o jornalera, ya que trabajadores que no consiguen trabajo en la industria maquiladora por la razón de no cumplir requisitos de perfil, algunos de ellos se van a trabajar como jornaleros en San Quintín, que es el mismo sistema maquilador...”. (Margarita, 2017).*

## **Protección a la calidad de productos, fin de las capacitaciones y adiestramientos**

Durante la entrevista mencionó que los inversionistas escogen a Tijuana porque ya tiene trabajadores adiestrados, es decir, existe mano de obra calificada, de esta forma la industria ya no invierte dinero en adiestramiento y/o capacitación, los trabajadores ya están preparados para ingresar a cualquier sector maquilador.

*“...En el caso de existir adiestramiento o capacitación, ello va encaminado a dotar al trabajador con equipo de seguridad e higiene, con el objeto de proteger la calidad de los productos que se estén fabricando (...) en todas las industrias se utilizan químicos, los cuales son respirados y manejados por los trabajadores sin protección para éstos, durante 12 horas aproximadamente (...) cuando se les hace entrega del equipo de seguridad a trabajadores, estos últimos prefieren no utilizarlo, a pesar del peligro que implica para su salud, pues prefieren producir más, ya que los convierte en mejores trabajadores y se ganan el bono de producción...”. (Margarita, 2017).*

En ese sentido, habló de la filosofía de producción de la cadena automotriz *Toyota* “Justo a tiempo”.

*“...traducida a tener justo a tiempo lo que la empresa quiere y como lo quiera, esa oración incluye al trabajador, es decir, que el trabajador produzca cuando la empresa lo necesite, como lo necesite, con el fin de que los productos estén listos a la hora que los necesita la empresa (...) las capacitaciones y las filosofías pioneras de la industria maquiladora no son para cuidar la salud del trabajador, ni el desarrollo, ni para que la clase trabajadora tenga condiciones dignas de trabajo, ni de vida (...) aunado a ello, el trabajador no tiene la cultura de cuidar su salud, muchos de ellos ponen en primer lugar el hecho de ser el mejor trabajador para que no lo despidan, eso les garantiza una estabilidad y eso va conectado con la familia...”* (Margarita, 2017).

### **Las mujeres en la maquila, las dinámicas de vida**

La mayoría de mujeres trabajan en el horario nocturno, ya que las mujeres en el día limpian la casa, llevan los niños a la escuela, asisten a las juntas escolares, van al mandado, lavan la ropa, etc. Es así que las mujeres que salen a las tres de la mañana, pueden dormir de dos a tres horas aproximadamente y las que salen a la seis o siete de la mañana llevan los niños a la escuela, hacen la comida, limpian sus hogares y ya no descansan.

*“... el poder adquisitivo nacional se contrapuntea con el salario de \$80 que ganan las trabajadoras de la maquila, en el sentido de que si trabajan cuatro días por semana, se obligan a trabajar tiempo extra, porque no alcanza el salario, y no se les paga como horas extras, si no, como descanso trabajado (...) otras mujeres optan por realizar otros trabajos en sus días libres, como vender comida, vender por catálogo, limpiar la casa de alguien, o las que tiene visa van y compran ropa, cobertores o cobijas en los Estados Unidos y lo venden en los tianguis (...) como los hombres trabajan de día, algunas veces se intercambian los hijos en el cambio de turno, puesto no todas las maquilas cuentan con guardería. Los hombres si duermen durante la noche, cuidan la casa y los niños como duermen, los hombres no tienen que cuidarlos...”* (Margarita, 2017).

## Efectos de la maquila en las familias

Por el horario que deben cumplir los trabajadores (hombres/mujeres) de 12 horas, los hombres ven más a su compañera de trabajo que a su esposa y cuando la ven regularmente es el domingo, ese día hay que preocuparse por limpiar la casa, preparar la comida, los gastos, etc.

*“...cada vez más hombres están teniendo otras parejas porque ven menos a su esposa que a las compañeras y por consiguiente tienen hijos con las compañeras de trabajo, la relación se desgasta y rompen la mayoría de parejas (...) la maquila no les permite tener la convivencia que se supone habría de tener con la pareja (...) en el caso de las mujeres sin hijos todavía se presenta la creencia de suponer que dar vida a hijos de pareja, da como resultado que el padre se quede a su lado, la proteja para ya no estar sola (...) otras mujeres con hijos de otros compañeros, suponen que se harán cargo de sus hijos, tienen la idea de que los hombres las protegerán si tienen un hijo con ellos, es una forma de asegurar el futuro de ellas y de sus hijos, pero eso no pasa en la realidad...” (Margarita, 2017).*

*“... todo lo anterior es parte del efecto maquilador, puesto la maquila te prepara para obedecer, en pocos casos se habla de que la maquila empodere, pues, falta autonomía a la mujer, que sepa sus derechos, los pueda ejercer y decidir (...) se ha avanzado en el sentido económico, por el pago del salario a las mujeres, de alguna manera pueden decidir qué comprar o en qué gastar su dinero (...) un rasgo de empoderamiento en las mujeres de la maquila, es cuando deciden que comprarles a sus hijos con su salario, contrariamente a las dinámicas territoriales de origen, donde los hombres son proveedores y él es quien decide...”*

## Anexo IV. Lugares de compra

Fotografía 7. Supermercado “HEB”.



Fuente: Sánchez, 2017.

Fotografía 8. Mercado.



Fuente: Sánchez, 2017.

## Anexo V. Visita a planta General Motors

Fotografía 9. Línea de ensamble.



Fuente: Sánchez, 2017.

Fotografía 10. Línea de ensamble 2.



Fuente: Sánchez, 2017.

## VI. Visita a parque industrial en Tijuana, Baja California.

Fotografía 11. Maquiladora en parque industrial.



Fuente: Sánchez, 2017.

Fotografía 12. Empresa maquiladora en parque industrial.



Fuente: Sánchez, 2017.

## **Bibliografía, hemerografía y consultas en red**

### **Libros**

Anker R. y Anker M. (2017). Living Wages around the world: Manual for Measurement. Massachusetts: Edward Edgar Publishing.

Bauman, Z. (1998). La globalización. Consecuencias humanas. México: Fondo de Cultura Económica.

Bensusán, G. y Carrillo J. (2012). Corporaciones Multinacionales y prácticas de empleo en el sector automotriz en México. En De la Garza (Coord.) La Situación del Trabajo en México. El trabajo en la crisis, México. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Plaza y Valdéz.

Carrillo, J. Bensusán G. y Micheli J. (2017). ¿Es posible innovar y mejorar laboralmente? Estudio de trayectorias de empresas multinacionales en México. México: Universidad Autónoma Metropolitana.

Carrillo, J. y Hernández A. (1985). Mujeres fronterizas en la Industria Maquiladora. México: SEP-CEFNOEX.

De la O, M. y Quintero, C. (2001). Globalización, trabajo y maquilas: Las nuevas y viejas fronteras en México. México: Plaza y Valdés.

Fujita M. Krugman P. y Venables A. (1999). The Spatial Economy. Cities, Regions, and International Trade. United States of America: Massachusetts Institute of Technology

Guadarrama R. Hualde A. y López S. (Coords) (2014). La precariedad laboral en México. México: El Colegio de la Frontera Norte.

Harvey, D. (1977). Urbanismo y desigualdad social. Madrid: Siglo XXI.

Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.

Hodgson, G. (2001). El enfoque de la economía institucional. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Keohane O. y Nye J. (1988). Poder e interdependencia: La política mundial en transición. Buenos Aires: Grupo Editor Latinoamericano.

Shaiken, H. (1984). Work Transformed. Automation and Labor in the Computer Age. Massachusetts: Lexington Books.

Solís, M. (2009). Trabajar y vivir en la frontera. Identidades laborales en las maquiladoras de Tijuana. México: Porrúa.

### **Artículos**

Carrillo, J. (2017). El sector automotriz en México: ¿Complementariedad sostenible en el contexto del TLCAN? México: El Colegio de la Frontera Norte.

Covarrubias A. y Bouzas A. (2016). Empleo y políticas sindicales en la industria automotriz de México. México: Friedrich Ebert Stiftung.

Covarrubias, A. (2014). Explosión de la Industria Automotriz en México: De sus encadenamientos actuales a su potencial transformador. México: Friedrich Ebert Stiftung.

Dadush, U. (2017). NAFTA in play. How President Trump could reshape trade in North America. United States: The Dialogue.

Dávalos, E. (2016). Trump, México's Auto Industry, and NAFTA. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Fujita M. Krugman P. y Venables A. (2001) en Covarrubias, A. (2017). La geografía del auto en México. ¿Cuál es el rol de las instituciones locales? México: Estudios sociales.

Fujita M. y Krugman P. (2004). La nueva geografía económica: pasado, presente y futuro. Madrid: Investigaciones Regionales.

Holmes, J. (2015). Whatever Happened to Canada's Automotive Trade Surplus? A Preliminary Note. Canada: Automotive Policy Research Centre.

Krugman, P. (1991). Increasing returns and economic geography. The United States of America: The University of Chicago.

Marshall, A. (2017). Principles of Economics; Volume 1. The United States of America: Andesite Press.

Pereira M. y Soloaga I. (2012). Determinantes del crecimiento regional por sector de la industria manufacturera en México, 1988-2008. México: El Colegio de México.

Rodríguez, M y Sánchez L. (2017). El futuro del trabajo automotriz en México. México: El Colegio de México.

Rubin, J. (2017). ¿How has Canadian Manufacturing fared under NAFTA? A look at the auto assembly and parts industry. Canada: Center for International Governance Innovation.

Stanford, J. (2010). The geography of auto globalization and the politics of auto bailouts. England: Cambridge.

Venables A. (1996) en Fujita M. y Krugman P. (2004). La nueva geografía económica: pasado, presente y futuro. Madrid: Investigaciones Regionales.

### **Documentos gubernamentales**

Asociación Mexicana de Distribuidores de Automotores (2014). La Industria Automotriz en México: a 20 años del TLCAN. México: AMDA.

Asociación Mexicana de Distribuidores de Automotores (2016). Diálogos con la Industria Automotriz. México: AMDA.

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2017). Índice de la Tendencia Laboral de la Pobreza. México: CONEVAL.

Consejo Nacional de Población (2010). Geografía migratoria. México: CONAPO.

Gobierno de Baja California (2018). Invest in Baja California. México: SEDECO.

Gobierno del Estado de Baja California (2018). Diagnóstico estratégico. México: Gobierno de Baja California.

Gobierno del Estado de San Luis Potosí (2015). Programa sectorial de infraestructura carretera. México: COPLADE.

Gobierno del Estado de San Luis Potosí (2018). Segundo Informe de Gobierno. México: Gobierno del Estado de San Luis Potosí.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2013). La industria automotriz en México 2013. Serie de Estadísticas sectoriales. México: INEGI.

(2014). Perspectiva estadística San Luis Potosí. México: INEGI.

(2014). Minimonografía de San Luis Potosí. México: INEGI.

(2014). La industria automotriz en México 2014. México: Instituto Nacional de Estadística.

(2016). Anuario estadístico y geográfico de Baja California 2016. México: INEGI.

(2017). Anuario estadístico y geográfico de San Luis Potosí 2017. México: INEGI.

(2017). Industria manufacturera. México: INEGI.

(2018). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. México: INEGI.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía y Asociación Mexicana de la Industria Automotriz, (2016). Estadísticas a propósito de la industria automotriz. México: INEGI-AMDA.

Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (2018). Enciclopedia de los municipios y delegaciones de México. México: INAFED.

Organización de los Estados Americanos (2018). Acuerdo de Cooperación Laboral entre el Gobierno de Canadá, el Gobierno de los Estados Unidos de América y el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. Washington: OEA.

ProMéxico (2016). La industria automotriz mexicana: situación actual, retos y oportunidades. México: Secretaría de Economía-ProMéxico.

(2018). Baja California. México: ProMéxico.

(2018). Mapa de exportaciones de México. México: Pro México.

(s/a). ¿Por qué invertir en Baja California? México: ProMéxico.

(s/a). ¿Por qué invertir en San Luis Potosí? México: ProMéxico.

Secretaría de Desarrollo Económico (2009). Industria Automotriz y de Autopartes del Estado de San Luis Potosí 2009. México: Secretaría de Desarrollo Económico.

(2012). Industria automotriz y de autopartes del estado de San Luis Potosí. México: Secretaría de Desarrollo Económico.

(2016). Perfiles industriales del Estado de San Luis Potosí-2016. México: SEDECO.

(2017). Panorama económico del estado de San Luis Potosí. México: SEDECO.

Secretaría de Economía. (2016). Programa Estratégico de la Industria Automotriz. México: Secretaría de Económica.

Secretaría de Fomento Agropecuario y del Gobierno de Estado de Baja California (2018). México: Gobierno del Estado de Baja California.

Senado de la República (2016). El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), a 20 años de su suscripción. México: Senado de la República.

## **Informes**

AT Kearney (2008). Reigniting Mexico's Automotive Industry. New opportunities could trigger an era of growth. Chicago: AT Kearney.

Center for Automotive Research (2016). The Growing Role of Mexico in the North American Automotive Industry Trends, Drivers and Forecasts. United States: Automotive Communities Partnership.

CEPAL (2016). La Inversión Extranjera Directa en América Latina y el Caribe, Organización de las Naciones Unidas. Santiago: Naciones Unidas.

Heim, S. (2016). The Development of the Mexican Automotive Industry and the Strategy of the Japanese Car Makers and Suppliers: Production/Product Policies, Competitiveness, Labor Cost, and Division of Labor. Japan: Presentation. First Seminar of the Asian Research Center on the Intimate and Public Spheres: Kyoto University .

Ruiz, C. (2017). Development and Structure of the Automotive Industry in Mexico. En Traub R. (ed). The Automotive Sector in Emerging Economies: Industrial Policies, Market Dynamics and Trade Unions Trends & Perspectives in Brazil, China, India, Mexico and Russia. Germany: Friedrich Ebert Stiftung.

Thomson Reuters (2017). Uncertainty and risk in the Global Automotive Industry. Changing Behaviors and Growing Disruption. United States: Thomson Reuters.

UNIFOR (2017). Update on auto and NAFTA. Canada: UNIFOR.

## **Tesis**

Carrillo, J. (1993). La Ford en México. Restructuración Industrial y Cambio en las Relaciones Sociales. México: El Colegio de México.

Viladecans, E. (1999). El papel de las economías de la aglomeración en la localización de las actividades industriales. Un análisis del caso español. Barcelona: Universitat de Barcelona.

## **Ponencias**

García, H. y Carrillo J. (2017). Determinación de un salario digno para el sector automotriz en México: Metodología y Resultados de Investigación. Hermosillo: Ponencia presentada en el X Congreso Nacional de la AMET.