

# La ventaja competitiva de México en el TLCAN: un caso de *dumping* social visto desde la industria automotriz

## Mexico's Competitive Advantage in NAFTA: The Auto Industry, a Case of Social Dumping

ALEX COVARRUBIAS V.\*

### RESUMEN

Las negociaciones para un nuevo TLCAN han puesto el foco de atención en la industria automotriz mexicana (IAM). Con una participación cada vez mayor en los mercados, empleos e inversiones de cartera en la región y al dar cuenta del 90 por ciento del déficit comercial de Estados Unidos con México, la IAM es una pieza clave para la conformación de un nuevo TLCAN. El presidente Trump ha hecho de la IAM el blanco de sus críticas, pues la considera el mejor ejemplo de un tratado mal instrumentado por su país. De ahí que sea oportuno buscar nuevas explicaciones sobre las bases de la ventaja competitiva de la IAM. Este estudio se fundamenta en teorías del ciclo de negocios e inversiones y en conceptos de anclaje de mercado e institucional para evaluar las condiciones de competitividad de la IAM bajo el TLCAN. Su propuesta es que la IAM ha funcionado bajo políticas de *dumping* social, por lo que su posición en los mercados regionales y globales se basa en fuentes no legítimas de ventaja comparativa.

**Palabras clave:** TLCAN, industria automotriz, *dumping* social, renegociaciones, trabajo y salarios.

### ABSTRACT

The negotiations of a new NAFTA have focused attention on the Mexican auto industry. With increasing participation in the region's markets, jobs, and portfolio investment and, as 90 percent of the U.S. trade deficit *vis-à-vis* Mexico, this industry is key for formulating a new NAFTA. President Trump has targeted it for criticism, considering it the best example of a treaty that has been bad for his country. That is why it is appropriate to look now at new explanations for the basis for the Mexican auto industry's competitive advantages. This study is based on theories of business and investment cycles and concepts of market and institutional anchoring to evaluate the conditions for auto industry competitiveness under NAFTA. It argues that the sector has operated under political conditions of social dumping, basing its position in regional and global markets on illegitimate sources of comparative advantage.

**Key words:** NAFTA, auto industry, social dumping, renegotiations, work and wages

\* Profesor, El Colegio de Sonora, <[alex\\_cv2010@hotmail.com](mailto:alex_cv2010@hotmail.com)>.

La investigación base de este estudio se efectuó con fondos del Programa de Redes Temáticas del Conacyt y de la Red Innovación y Trabajo en la Industria Automotriz Mexicana (RedItiam, Proy. Ref. 2944216). El autor agradece cumplidamente este apoyo, así como las valiosas observaciones de los dictaminadores anónimos, que permitieron integrar una mejor versión.

## INTRODUCCIÓN

La automotriz exhibe como ninguna otra industria los resultados de los claroscuros del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). Antes del tratado, la industria automotriz mexicana (IAM) era una industria dividida entre plantas antiguas con ventas limitadas al mercado interno y plantas modernas colocadas en la frontera norte para exportar al mercado de Estados Unidos. Hasta el primer lustro del 2000, los impactos del TLCAN sobre la industria fueron limitados, pero a partir de la segunda mitad de la década, la IAM recibió un impulso extraordinario. Particularmente a partir de la crisis financiera global que frenó a la industria en 2008-2009, la IAM tomó tasas de crecimiento del 7 por ciento promedio anual hasta 2017. Se prevé que siguiendo este ritmo, al finalizar la década, México estará manufacturando un tercio del producto de Norteamérica pasando a ser la nueva capital automotriz de la región (Muller, 2016).

México es hoy día uno de los polos de exportación más dinámicos del globo; es el sexto productor mundial en la industria terminal –el primero de América Latina– y el cuarto exportador global –y el primero hacia Estados Unidos–. Su ascenso ha ocurrido en tanto que los corporativos de este país han colocado una buena cantidad de empleos e inversiones y la industria de Canadá ha perdido terreno. Los especialistas han señalado como factores explicativos del auge de la IAM la frontera y cercanía con el mercado de Estados Unidos, el TLCAN, la amplia gama de tratados comerciales internacionales firmados por el país, la infraestructura logística y de proveeduría construida en décadas de industria y sus costos menores asociados al trabajo (Dussel Peters, 2017; Carrillo, 2016; Ruiz Durán, 2016; Álvarez *et al.*, 2014; Covarrubias *et al.*, 2016). En este estudio se postula que el trabajo barato y un peso depreciado han sido los factores clave de atracción alrededor de los que otros gravitan. El estudio mantiene que estos factores representan políticas de dumping social que se instrumentan para construir una ventaja competitiva en ausencia de bases sistemáticas de competitividad, es decir, ventajas espurias en el lenguaje de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2017). De acuerdo a esta misma institución, las ventajas espurias se esgrimen cuando no existe una política estructurada para la construcción de capacidades basada en el desarrollo de tecnologías e innovaciones junto con el escalamiento de capitales humanos; son ventajas que rompen con las reglas del comercio libre y el juego limpio. El argumento se especifica como sigue: “En la actualidad, los trabajadores de la IAM reciben 2.3 dólares por hora. Menos del 90 por ciento que sus pares estadounidenses. Es una cantidad del 59 por ciento menor a la que recibieron una década atrás, por lo que el costo salarial ha descendido alrededor del 5 por ciento promedio anual durante la década del mayor auge de la industria en su historia” (CEPAL, 2017).

La teoría económica y social identifica tres casos principales bajo los que los salarios pueden descender en condiciones de libre mercado. Ninguno de estos se encuentra en la IAM:

1. Presencia de la etapa contractiva o recesiva del ciclo económico. Contrario a ello, como se notó antes, el estudio demuestra que la IAM ha estado creciendo a una tasa del 7 por ciento promedio en la década. Por lo tanto, en la IAM, el funcionamiento del ciclo productivo se ha roto en la medida en que los salarios se comportan como si la inversión y los empleos estuvieran cayendo. Así ni el ciclo keynesiano de crecimiento ni las versiones neoclásicas de la Escuela Austriaca de él funcionan en el caso de la IAM (Keynes, 1930), como tampoco funcionan las relaciones de equilibrio marginal de los mercados de oferta y demanda de empleo y salarios (Hicks, 1932).
2. Niveles descendentes de productividad. El estudio reúne evidencia primaria para demostrar que la productividad del trabajo ha estado creciendo a una tasa del 9 por ciento anual de 2007 en adelante. De ahí que en el modelo de la IAM se han interrumpido las propiedades de las relaciones básicas entre productividad y salarios mientras se ahonda la brecha que separa a uno y otro. ¿El resultado? En la IAM no tienen lugar las remuneraciones de eficiencia (Leibenstein, 1957; Solow, 1979), como no tiene lugar el ciclo de negocios Shumpeteriano de innovación, productividad y desarrollo (Shumpeter, 1934).
3. Ausencia de estructuras y regulaciones que normen la relación entre gerencias y trabajadores organizados y/o que protejan al trabajo. México tiene una de las legislaciones laborales más protectoras del empleo y de los derechos sociales-colectivos entre los países de la OCDE. El 100 por ciento de las plantas automotrices terminales se encuentran sindicalizadas, y México ha ratificado siete de las ocho Convenciones Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) –mientras que Estados Unidos, a manera de comparación, sólo ha ratificado dos. Por lo tanto, desde una perspectiva polanyiana, el país tiene las leyes laborales, las estructuras de representación y la legislación social necesaria para controlar las fuerzas del mercado (Polanyi, 1989). Sin embargo, las relaciones de trabajo en la IAM funcionan exactamente en sentido opuesto, en tanto las firmas establecen el tipo de remuneraciones, relaciones y condiciones de trabajo que desean (Bensusán y Covarrubias, 2016; Covarrubias, 2014). La implicación más inmediata es que hay un problema extendido de aplicación de la ley en el país donde la función de remuneración salarial de justicia tampoco tiene lugar en la IAM (Akerlof, 1982).

En suma, no es sólo que México ha creado un subsidio a la exportación automotriz a través de trabajo barato y la contención de los estándares laborales (Roosendaal, 2002), es que la situación de la IAM conforma el caso más estricto de *dumping* social. Esto es, políticas y prácticas que, como establece Bernaciak (2014: 16), “[...] son emprendidas por partes interesadas en el mercado con el objeto de socavar o evadir las regulaciones sociales existentes y así ganar una ventaja competitiva”.

La llegada de Trump al gobierno de Estados Unidos y sus críticas a un TLCAN que ha permitido la fuga de empleos e inversiones en busca de los salarios bajos de México, así como el arribo de Andrés Manuel López Obrador (AMLO) al gobierno con la promesa de democratizar los sindicatos e incrementar los salarios, han creado una expectativa de cambios de monta en la IAM y sus relaciones de empleo. El estudio ofrece una valoración sobre sus posibles cursos.

Los costos laborales no son un asunto menor en la industria, contra el argumento que pretende restar importancia a su rol en los factores de localización. Un estudio de KPMG (2016) demuestra que los costos laborales representan la categoría mayor entre “los factores sensitivos de localización” de las firmas en la industria, pues dan cuenta de entre el 40 y el 57 por ciento de dichos costos totales,<sup>1</sup> de manera que las implicaciones del trabajo barato en México deben de ser mejor evaluadas. Por otra parte, durante estos años de auge industrial, el peso mexicano continúa devaluándose siguiendo una tendencia histórica que viene desde los setenta, y que da una devaluación acumulada del 2500 por ciento. Puesto que por medio de una moneda devaluada un país consigue bienes y servicios más baratos, que incrementa su demanda de exportaciones y su atractivo para flujos directos de inversión (inversión extranjera directa, IED) (Herrera-Echeverry *et al.*, 2015), no hay duda que un peso devaluado sucesivamente ha hecho más económica la manufactura de vehículos y auto partes en México (Center for Automotive Research, 2016).

La investigación base de este trabajo proviene de evidencia primaria recogida en el campo industrial por el autor en los pasados tres años. Para ello, utilizó métodos cualitativos que incluyeron grupos focales, entrevistas y análisis de documentos primarios obtenidos en los lugares de trabajo. Los grupos focales fueron dos, cada uno integrado por doce trabajadores del auto. En ellos se discutió sobre su bienestar subjetivo y satisfacción en el trabajo. Las entrevistas se efectuaron con diez directivos de plantas automotrices correspondientes a las firmas con mayores operaciones en Norteamérica y cuatro directivos de gobierno relacionados con el sector, incluyendo

<sup>1</sup> Los otros factores sensitivos y sus rangos son como sigue: costo de capital (el 11 al 25 por ciento); impuestos (el 10 a 18 por ciento); transportación (el 6 al 21 por ciento); servicios (el 2 al 7 por ciento); y compra o renta de instalaciones (el 2 al 5 por ciento) (KPMG, 2016).

instituciones como ProMéxico y la Secretaría de Economía (SE). Se indagó sobre los factores de competitividad y productividad de la industria, así como sobre el TLCAN. Se efectuó también un análisis de datos y revisión de una gama extensa de estudios académicos y de negocios, estadísticas de la industria y revistas especializadas. El análisis de datos primarios incluyó la revisión de contratos colectivos de trabajo de dieciocho plantas armadoras con operaciones en México.

La estructura de exposición es como sigue. La sección primera exhibe el desarrollo de la IAM durante la existencia del TLCAN. Elabora sobre la densa red de tratados internacionales firmados por el país para constituirse en plataforma de exportación y cómo el TLCAN es la pieza central de éstos. La segunda, focaliza en los costos laborales en la IAM; exhibe la evidencia encontrada en los contratos colectivos y confronta la evidencia proveniente de los grupos focales; muestra que la compresión de costos laborales ha hecho de la IAM una de las industrias más rentables del globo. La sección tercera se dirige a demostrar que la IAM constituye un caso de políticas de dumping social confrontando con evidencia cada una de las tres situaciones identificadas por la teoría económica y social como causantes de la baja de salarios. Desarrolla también la evolución del valor del peso mexicano y su lugar en la competitividad de la industria. La sección cuarta estudia los mecanismos que utilizan las agencias de gobierno y entidades privadas para, junto con sindicatos que venden los contratos, evitar la aplicación de las leyes laborales y mantener deprimidos los salarios; aborda también los cambios a las instituciones laborales y salarios que se abren con la llegada de AMLO y las presiones de Trump sobre la industria. La sección última resume los hallazgos y sitúa sus implicaciones en el marco de las renegociaciones actuales para ajustar el TLCAN.

## LA COMPETITIVIDAD DE LA INDUSTRIA, TRATADOS COMERCIALES Y EL TLCAN

México no es competitivo en infraestructura de comunicaciones, servicios (energéticos a educativos) e instalaciones, y califica con números moderados en impuestos y costos de capital –el grueso de variables que se agrupan para definir la ventaja competitiva de una jurisdicción determinada (KPMG, 2016)–. Por eso, mientras el país ha avanzado tomando la posición de “taller de Norteamérica”, el sistema de puertos, carreteras, ferrocarriles y de transporte aéreo se viene estresando. Los 3145 kilómetros de frontera continental entre México y Estados Unidos, junto con las fronteras de 29 kilómetros de Océano Pacífico y 19 del Golfo de México ayudan, pero no compensan por completo aquellas deficiencias. Los costos de transportación en el país son un 40 por ciento mayores que en Estados Unidos, al igual que lo son en energía

eléctrica y gas (Menk y Swiecki, 2016). A ello se adicionan las tasas de criminalidad e inseguridad que obliga a las empresas y al resto de actores productivos a elevar los gastos por pólizas de seguros, protección y pérdidas. Considérese que México toma la posición veintidós entre los países más peligrosos en el mundo –y una de las primeras entre los países de OCDE– según el Índice de Paz Global (Institute for Economics and Peace, 2016).

A pesar de todo, el país califica como una de las tres economías líderes para la localización internacional de negocios por su rentabilidad, sólo atrás de China e India (KPMG, 2012-2016). De manera que la pregunta de investigación pertinente es ¿cómo o debido a qué factores toma México tal posición? Una parte de la respuesta se encuentra en el TLCAN y los tratados internacionales del país que han permitido exportar hacia el mercado de Estados Unidos libre de tarifas.

### El avance de la industria en el marco del TLCAN

La industria automotriz mexicana es la gran ganadora en el TLCAN. Al cumplirse veintitrés años del tratado, la producción de autos en la región se incrementó en un 12 por ciento –de 15.6 millones en 1994 a 17.4 millones en 2014–; en el caso de México, el incremento fue del 166 por ciento. En este periodo, México y Canadá no sólo cambiaron posiciones, sino que la contribución de México al mercado de Norteamérica ha crecido notablemente.

En efecto, en 1990, México manufacturó el 6 por ciento de la producción total automotriz de Norteamérica, en tanto Estados Unidos y Canadá fabricaron los mayores porcentajes: el 78 y el 16 por ciento, respectivamente. Con el TLCAN la historia cambió: en 2000, México ya había doblado la producción del sector. Mas –de nuevo–, el gran impulso vendría con el quiebre de la última crisis global. Desde entonces, la producción de la IAM se ha incrementado como antes notamos. En un contexto donde la producción en Canadá se ha desplomado y en Estados Unidos ha crecido menormente, la IAM ha ganado creciente preeminencia en el total de la región del TLCAN. De ahí que al cierre de 2017 México generó el 23 por ciento de la producción regional, mientras que Estados Unidos aportó el 64 por ciento y Canadá el restante 13 por ciento (véase el cuadro 1).

Los mercados de empleo han seguido de cerca estas trayectorias. En 1999, Estados Unidos ocupó 1100000 trabajadores en esta industria, 390000 de ellos en el sector terminal. Para 2009, la cantidad se había reducido a la mitad. Y aun cuando en los últimos años se han recuperado para sumar 945 000 empleos en 2016 (211 000 en el sector terminal y 734 000 en la producción de partes y componentes), a lo largo de estas dos

décadas los empleos perdidos ascienden al 17 por ciento. Debe notarse que los empleos del sector terminal (el 22 por ciento del total) son mucho menos proporcionalmente a los existentes en décadas previas, cuando llegaban a sumar entre el 35 y el 40 por ciento del total. Siendo los empleos mejor pagados, éstos son los que subyacen el debate promovido por la administración Trump al subrayar la fuga de empleos altamente calificados a México, para adoptar ingresos extraordinariamente más bajos.

Año	Canadá	Estados Unidos	México	Norteamérica
1990	2	9.8	0.8	12.6
1997	2.3	12.1	1.4	15.8
2000	3	12.8	1.9	17.7
2007	2.6	10.8	2.1	15.5
2017	2.2	11.2	4.0	17.4

**Fuente:** Elaboración propia con datos de OICA (2017).

Contrario a ello, en México el empleo automotriz ha crecido sostenidamente. En particular a lo largo de la última década, el mercado de trabajo se ha incrementado año con año, por lo que ahora se acercan a 900 000 empleos –809 000 en autopartes y 89 000 en fábricas armadoras–. Más aún, un millón más de empleos se ubican en servicios de reparación, mantenimiento y comercio automotriz (AMIA, 2018).

Los intercambios comerciales son la otra pieza por acomodar en este análisis. El TLCAN aceleró el flujo de bienes y servicios en la región entera, pero más entre Estados Unidos y México. De 1993 a 2016, el comercio entre ambas naciones se incrementó más de cinco veces y la balanza comercial de Estados Unidos emigró de un superávit de 1600 millones de dólares a un déficit de 64 300 millones (véase el cuadro 2). El hecho es que el sector automotriz da cuenta casi por completo de estos desequilibrios comerciales. De 1993 a 2016, el déficit comercial de Estados Unidos con México en el sector se ha multiplicado veinte veces; el comercio de vehículos da cuenta de dos tercios de ese déficit, y el tercio restante lo toma el subsector de partes y componentes automotrices. En el mismo sentido, el déficit de Canadá con México se ha incrementado cinco veces durante estos veintitrés años (véase el cuadro 3). De aquí se explica cómo la industria automotriz ha devenido en la pieza más crítica de las renegociaciones del TLCAN.

**Cuadro 2**  
BALANZA COMERCIAL ESTADOS UNIDOS-MÉXICO (MILLONES)

Año	Exportaciones	Importaciones	Balance
1993	41 580	39 917	1 663
2016	229 701	294 055	-64 354

**Fuente:** Elaboración propia con datos de U. S. Census Bureau (2017).

**Cuadro 3**  
BALANZAS COMERCIALES  
COMERCIO NORTEAMERICANO DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y SUS PARTES:  
1993 Y 2016 (MMUSD)

Comercio bilateral		1993	2016	Change	% cambio
Estados Unidos con Canadá					
	Vehículos	-19	-20.6	-2.1	
	Partes	\$8	\$12	\$5	
	Total	-10.6	-8.2	\$2	23%
Estados Unidos con México					
	Vehículos	-3.5	-45.1	-41.6	
	Partes	-0.1	-23.8	-23.7	
	Total	-3.6	-68.9	-65.3	-1814%
Canadá con México					
	Vehículos	-0.7	-4.8	-4.1	
	Partes	-0.9	-3.9	-3	
	Total	-1.6	-8.7	-7.1	-444%

**Fuente:** Adaptado de UAW (2017).

## Libre comercio y mercado de Estados Unidos

Uno de los aciertos del TLCAN es que afianzó como ventaja competitiva la cercanía y vasta frontera de 3145 kilómetros con Estados Unidos, la cual abate los costos de logística de transporte.<sup>2</sup> Es una evolución que ha supuesto su consolidación como plataforma de exportación confiable, calificada y barata principalmente para el mercado

<sup>2</sup> En esta calificación coinciden tanto las mayores consultoras especializadas de la industria automotriz como académicos expertos del sector. Sobre las primeras: KPMG, 2014 y AlixPartners, 2011. Sobre las segundas puede verse Ruiz Durán, 2016, entre otros.



de Norteamérica. EL TLCAN se complementa por una amplia red de tratados y acuerdos comerciales promovida por México en las últimas décadas. Suman diez tratados de libre comercio con cuarenta y cinco países, treinta y dos acuerdos recíprocos de promoción, y protección de inversiones firmados con treinta y tres países, además de nueve acuerdos comerciales de complementariedad económica dentro de la Asociación Latinoamericana de Integración (Aladi) (para una lista de estos tratados y acuerdos véase ProMéxico, 2018). A esto se suma la presencia del país en la Organización Mundial del Comercio, el Mecanismo de Cooperación Económica Asia-Pacífico, y en la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. Esta red permite a la IAM acceso a los mercados de noventa países, con puertos a los océanos Atlántico y Pacífico, que representan el 60 por ciento del mercado mundial y asegura a los corporativos automotrices evitar tarifas y restricciones arancelarias en cuarenta y cuatro naciones, y el 47 por ciento del mercado global de vehículos nuevos (según estimaciones a 2015 de Menk y Swiecki, 2016). Estimaciones adicionales de Menk y Swiecki (2016: 17) advierten que, tan sólo en 2014, los tratados comerciales para el sector de México con la Unión Europea y países de América Latina evitaron a los corporativos tarifas por 1 170 millones de dólares. El ahorro por vehículo exportado desde México a la Unión Europea gracias a estos tratados se estima en 2500 dólares.<sup>3</sup>

En estricto, es el mercado de Estados Unidos la locomotora que ha jalado el auge automotriz del país, porque –por ejemplo, en 2016–, si bien el 82.5 por ciento de la producción de autos fue al exterior, el 68 por ciento se dirigió a Estados Unidos y el 8 por ciento a Canadá. Como lo expresó Sergio Marchionne, director ejecutivo (CEO, *chief executive officer*) de Fiat Chrysler Automobiles (FCA), al referir la posibilidad de que Trump termine con el TLCAN e imponga tarifas a la exportación de autos de México: “La realidad es que la industria mexicana se ha construido por muchos años para acceder al Mercado de Estados Unidos. Si ese mercado no va a estar ahí más, las razones para su existencia estarán en juego” (Carey, 2017).

Esa lógica se extiende a los más de dos mil quinientos proveedores automotrices que operan en México, mismos que realizan millones de intercambios comerciales intra-firma año con año para mover partes y componentes a través de las fronteras de la región y hacer posible la manufactura de vehículos.

<sup>3</sup> Estimaciones sobre un auto sedán mediano con precio de mercado promedio de veinticinco mil dólares (Menk y Swiecki, 2016).

## LOS COSTOS LABORALES BAJOS Y A LA BAJA

El estudio de Menk y Swiecki en 2016 documenta ahorros de 674 dólares por vehículo por concepto de pagos al trabajo en la IAM. Este cálculo es conservador. El problema de las remuneraciones en la industria es más complejo y genera a los corporativos mayores ahorros y rentabilidades. Los costos laborales en la IAM son los más bajos entre la veintena de países de las economías maduras y emergentes que producen el grueso de autos en el mundo. El estudio de Stanford (2010) sobre la geografía de la auto-globalización reveló que México ya ofrecía los costos laborales más bajos entre los países líderes del sector: 3.95 dólares por hora para los obreros en las líneas de producción. La distancia de las otras cinco naciones con los costos más bajos aparecía considerable: Taiwán, 7.5; Polonia, 7.8; Hungría, 9; Brasil, 11.4 y República Checa, 11.5. Mucho más de las naciones con los mayores costos laborales de la IA: Alemania, 52; Bélgica, 41.7; Canadá, 40.4; Austria, 39 y Reino Unido, 35.8.

La sección relativa a la automotriz de la guía internacional de KPMG (2012-2016) de costos y beneficios de localización de negocios brinda una perspectiva adicional. En su estudio comprensivo de costos en el sector de partes y componentes, México toma la tercera posición global en rentabilidad (por su relación menores costos / mayores ganancias), sólo detrás de China e India. Sobre un índice en el que Estados Unidos es el referente con cien puntos, los costos de operar en México son trece puntos menores que en él, al igual que con respecto a Alemania; dieciséis puntos menores que en Australia y veinte puntos menores que en Japón.

Esto significa, ilustra esta consultora, que por cada 39 550 dólares de ingreso en México, se incurre en un costo laboral de 2297 –lo que arroja una ganancia para las firmas de 8976 dólares (antes de impuestos)–. A modo de comparación, digamos que estas relaciones en el caso de Estados Unidos son (sobre el mismo nivel de ingreso) de 7923 dólares de costos laborales para una ganancia de 2219; en Alemania de 8408 para una ganancia de 2188; y en Japón de 9812 en costos laborales para una ganancia negativa de las empresas por 1170 dólares (KPMG, 2012: 17). Estos datos nos dicen cuán rentable es emigrar y producir desde México.

Más aún, contrario del auge productivo y del empleo en estos años, los salarios de los trabajadores han disminuido. La evidencia se puede resumir así: 1) La remuneración de los asalariados dentro de la estructura del valor agregado bruto ha descendido desde 2007, del 22.4 al 14.3 por ciento;<sup>4</sup> 2) las remuneraciones (salarios sin prestaciones) de los obreros en líneas de producción –esto es de los asalariados sin considerar a los empleados y directivos– descendieron de 3.95 a 3.6 dólares por hora

<sup>4</sup> Calculado con datos del INEGI (2015).

entre 2007 y 2013.<sup>5</sup> Enseguida al cierre de 2014, cuando empieza a precipitarse la pérdida de valor del peso de estos años, los salarios caen aún más, y pasan a devengarse 308 pesos en promedio por día o 38.5 pesos por hora o 2.9 dólares (Covarrubias *et al.*, 2016). Para 2016, y cuando a las restricciones salariales de las empresas se aúna la devaluación que coloca la relación peso dólar en 18.5, los salarios en las plantas armadoras disminuyen hasta 2.3 dólares por hora.

**Cuadro 4**  
SALARIOS IAM. PLANTAS ARMADORAS (AÑOS INDICADOS)

Empresa/Planta (Año del CCT)	Pesos	USD
Nissan Civac (2016)	60	3.2
Chrysler Toluca (2015)	59	3.2
Chrysler Coahuila (2015)	59	3.2
VW Puebla (2016)	54	2.9
GM Toluca (2016)	51	2.8
Audi SJCh Puebla (2017)	50	2.7
Ford Cuautitlán (2016)	46	2.5
Toyota Baja California (2016)	46	2.5
Kia Pesquería (2015)	46	2.5
Ford Hermosillo (2016)	42	2.3
Nissan Aguas Calientes (2016)	40	2.2
Nissan Aguas Calientes II (2016)	40	2.2
GM Ramos Arizpe (2016)	36	1.9
Honda El Salto (2016)	35	1.9
GM San Luis Potosí (2016)*	33	1.8
Honda Guanajuato (2016)	31	1.7
BMW San Luis Potosí (2016)*	28	1.5
Mazda (2016)	19	1
Promedio salarios x hora	43	2.3

**Fuente:** Elaboración propia con base en los contratos colectivos de las empresas y sus sindicatos (últimas negociaciones existentes a diciembre de 2016). El año indicado es el de firma del contrato vigente.

<sup>5</sup> Típicamente, las prestaciones de los asalariados manufactureros en México representan un tercio en promedio de los salarios. Sobre esa estimación estaríamos refiriendo que los costes laborales –salarios más prestaciones– de los asalariados bajaron de 5.27 en 2007 a 4.8 dólares en 2013.

El cuadro 4 hace ostensible lo previo. En él detallamos las remuneraciones fijadas en los contratos colectivos de trabajo de diecinueve plantas ensambladoras abiertas y en construcción al cierre de 2016. Directivos de la industria y representantes de gobierno señalan que los trabajadores automotrices ganan de 8 a 10 dólares por hora en México –por ejemplo, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA) (2016)–. En realidad, esas cifras lo que hacen es mezclar los salarios de los trabajadores con las remuneraciones de los empleados, incluyendo las gerencias.<sup>6</sup>

En *Estadísticas a propósito de la Industria Automotriz* (INEGI-AMIA, 2016), bajo el concepto de “remuneraciones a los trabajadores” (que es equivalente a salarios más prestaciones), se registra que se pagan 25 280 pesos por mes. Este dato es 2.5 veces mayor que los datos que nosotros encontramos en los contratos colectivos reportados en el cuadro 4. Si agregamos el 30 por ciento estimado de prestaciones a estos 2.3 dólares obtenemos que el costo laboral promedio de los trabajadores armadores de vehículos fue de 2.99 USD por hora al cierre de 2016.<sup>7</sup> Puntualicemos implicaciones del rango de estos salarios:

- Los 2.3 dólares por hora exhiben que los trabajadores mexicanos no ganan ni una décima parte de lo que obtienen sus contrapartes de Estados Unidos –considerando una media salarial de 26.5 dólares para ellos en 2016, de acuerdo al Buró de Estadísticas Laborales de ese país (U. S. BLS, 2017)–.
- Los 2.99 dólares de compensación total es mucho menos cuando se compara con los 47 dólares que obtuvieron sus contrapartes de Estados Unidos –este dato según The Conference Board International Labor Comparisons (2017)–. Para decirlo más directamente: los trabajadores mexicanos ganan un 94 por ciento menos que los trabajadores del país vecino.
- En promedio los trabajadores de las fábricas más antiguas ganan más que los trabajadores de las fábricas más recientes. Esta que es una “ley de hierro” de las relaciones industriales en el mundo, sin embargo, en la IAM es menos que generalizada. Por ejemplo, Audi San José Puebla y Kia Monterrey, las cuales apenas entraron en funcionamiento en los últimos meses, tienen mejores salarios que los que ofrecen Ford Hermosillo y General Motors (GM) Ramos Arizpe, quienes han estado operando en México por más de tres décadas.

<sup>6</sup> INEGI provee los datos de esta manera bajo el concepto de “masa salarial” o “remuneraciones al trabajo”. Véase INEGI (2015).

<sup>7</sup> La estimación del 30 por ciento la derivamos de los mismos contratos colectivos. The Conference Board (2017) calcula el 29.7 por ciento de la compensación total de dicho costo para los trabajadores de todo el sector manufacturero de México.

- Los términos de compensación, remuneraciones y prestaciones se establecen planta por planta, por lo que no existe en la IAM ningún patrón –otro que no sea lo bajo de lo que se paga (una carrera hacia el fondo)– de relación salarial. No lo hay como industria ni a nivel regional ni a nivel de firma. Tampoco, como vimos, existe patrón por antigüedad.
- La dispersión salarial en la IAM es considerable. En el extremo Nissan Civac paga tres veces más que lo que hace Mazda.

De manera que la carrera salarial hacia el fondo involucra a todas las firmas, con independencia de su nacionalidad, filiación, segmento de mercado, antigüedad y posición en la competencia entre firmas. Tomemos el caso de BMW, un líder global en el segmento de vehículos “Premium” y cuyo país de origen (Alemania) posee uno de los sistemas de relaciones laborales más estructurados y con los mejores salarios en el mundo. El hecho es que BMW escogió asentarse en San Luis Potosí y ofrecer de entrada uno de los salarios más bajos de la IAM. Menk y Swiecki estimaron los ahorros laborales en México sobre una compensación al trabajo de 8.24 dólares por hora. Por lo tanto, sobre la compensación que nosotros localizamos obtenemos que los ahorros por vehículo en México son de 1857.5 dólares.

Por eso, durante los grupos focales realizados por el autor con trabajadores de plantas armadoras de las regiones Bajío y Norte, al inquirir sobre su bienestar subjetivo (traducido en la suficiencia de sus salarios para proveerles un estándar de vida decente para ellos y los suyos) el resultado fue similar: dos tercios dijeron que no les alcanzaba, de manera que no había bienestar, sino privaciones. La posición más crítica se tuvo entre los trabajadores del Norte, quienes expresaron situaciones como las que siguen: “vivimos endeudados...”, “molesta que no le alcance a uno o que te reclame la mujer no le des para el gasto de los chamacos...”, “hacemos carros, pero nos pagan como si hiciéramos gansitos...”, “no nos va tan mal como a otros jodidos, pero igual no alcanza...”, “es feo hacer carros y no tener más que para comprar un carro chocolate...”.

Un tercio dijo que sí les alcanzaba para lo necesario. Significativamente se trataba de trabajadores con quince o más años en sus empresas. Un parte de ellos, aquellos de mayor antigüedad, reflexionó que les alcanzaba bien y podían ahorrar un poco. La otra parte dejó ver que con el tiempo la antigüedad les daba para ganar un poco más y que esperaban que el “cuerpo les diera para durar”, pues el trabajo de obrero en las líneas de ensamble es duro “y te acaba, quieras que no”.

Pero hay más variables llevando los costos laborales en el país aún más hacia abajo. Una de ellas de gran impacto son los impuestos sobre el trabajo. El informe 2017 de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2017) sobre la carga fiscal al trabajo exhibe que lo que pagan por concepto de impuestos trabajadores

y empleadores en México es un tercio menor que lo que pagan sus contrapartes en Norteamérica, Estados Unidos y Canadá. Es aún más baja cuando la comparamos con el promedio de carga fiscal que cubren los países de la OCDE –el 36 por ciento contra el 21 por ciento en México.

**Cuadro 5**  
IMPUESTOS SOBRE LOS SALARIOS  
(COMO PORCENTAJE DE LOS COSTOS LABORALES)

Carga fiscal al trabajo total	Impuesto al ingreso	Empleados: Contribución a la seguridad social	Empleadores: Contribución a la seguridad social
Canadá: 31.4	13.8	6.8	10.8
Estados Unidos: 31.7	16.9	7.1	7.7
México: 20.1	8.5	1.2	10.4
OCDE: 36	13.4	14.4	14.4
Países de América Latina: 21.7	0.3	7.7	14.3

**Fuente:** OECD (2017).

Es de notarse la diferencia la hacen los impuestos al ingreso, así como la contribución a la seguridad social de los trabajadores. En turno, este hecho se relaciona con la gran cantidad de personas que son exentas de impuestos en México, dado su nivel de ingreso bajo.<sup>8</sup>

## MÉXICO: UN CASO DE *DUMPING* SOCIAL Y VENTAJAS ESPURIAS

Como identificamos antes, la literatura económica y social reconoce tres situaciones bajas las cuales los salarios pueden bajar en condiciones de libre competencia. Procederemos a revisarlas en contraste con evidencia de la IAM.

### Salarios productividad por caminos opuestos y ruptura del ciclo de negocios

En las fases de contracción y recesión en las que la inversión y el empleo caen, los salarios son llevados a la baja. La evidencia que hemos recogido en este estudio permite

<sup>8</sup> Se trata de una característica extendida en los países de América Latina en la medida en que sus niveles de pobreza cruzan a la mitad de la población. De ahí, la carga fiscal del 21.7 por ciento para toda la región.

sostener que, evidentemente, esta primer condición no se cumple en el caso de México. Desde el periodo poscrisis a la fecha (2008-2016), la IAM ha estado en un ciclo expansivo donde las inversiones, los empleos y el valor de la producción han aumentado consistentemente. El valor de la producción se ha incrementado a tasas por encima del 8 por ciento promedio anual durante casi diez años (al 8.6 por ciento en el sector terminal y al 9.2 por ciento en el de producción de partes y componentes). Los salarios del sector terminal, según la evidencia reunida en el capítulo previo, la evolución es negativa: de 3.9 dólares por hora en 2007 a 2.3 dólares por hora en 2016. Esto es una pérdida acumulada del 41 por ciento o del 4.1 por ciento anual. Por lo tanto, en la IAM se han roto las funciones del ciclo productivo y de negocios, así como –desde una perspectiva estrictamente de teoría económica– las funciones de equilibrio marginal de los mercados de oferta y demanda de empleo y salarios (Hicks, 1932). Visto de otra manera, los salarios de la IAM se comportan como si estuvieran transitando sobre la fase contractiva o abiertamente recesiva, por lo que queda roto también el ciclo keynesiano de crecimiento, empleo y dinero.

¿Tiene la IAM un problema de productividad? Esta es una pregunta relevante, ya que con frecuencia los bajos salarios de los países en desarrollo y emergentes se explican por sus bajas productividades (Dehesa, 2007). En el mismo sentido, un argumento a menudo esgrimido por entidades del sector privado y funcionarios de gobierno en México es que los trabajadores necesitan elevar la productividad para ganar más. Es un lenguaje que sugiere que los trabajadores mexicanos no son o no han sido suficientemente productivos. ¿Es esto cierto? El cuadro 6 –elaborado con información oficial del INEGI– permite responder lo previo con suficiencia y mostrar que la aseveración es falsa. El índice de personal ocupado (IPO) en la IAM en estos años (tomando como base 2007) ha crecido hasta ciento cuarenta y siete; el valor de la producción (IVP) mucho más –doscientos cincuenta y cuatro– y el de índice de productividad del trabajo (IPT), producto de las relaciones entre los dos índices previos –alcanza hasta ciento setenta y seis puntos–.<sup>9</sup> Es decir, en tan sólo ocho años (de 2007 a 2015), la productividad de los trabajadores mexicanos se ha elevado en un 76 por ciento; un promedio anual del 9 por ciento en números gruesos.

Lo que estos datos en conjunto muestran es que los trabajadores automotrices mexicanos han sido y son extraordinariamente productivos. Esto es una realidad que los dirigentes de los corporativos conocen bien. Entrevistas con directivos de empresas confirmaron este resultado sobre la productividad de los trabajadores. En Ford se nos mostró información de que la planta Hermosillo ha sido una de las dos más productivas del

<sup>9</sup> El IPT se define como el cociente del IVP a precios constantes en el periodo definido por el año base y el IPO para el mismo periodo.

corporativo en el mundo. Hermosillo es una de las plantas más eficientes del corporativo, “[...] con un menor costo por unidad y con el nivel de calidad más alto”, declaró Gabriel López, director de Ford en México (*Atracción 360*, 2013). Nissan Aguascalientes califica sus operaciones entre las más productivas y redituables, al igual que Volkswagen Puebla. Otros directivos de corporativos entrevistados entre 2013 y 2016 –de GM a BMW, de Toyota a Audi– nos proporcionaron opiniones similares. Agencias especializadas en la industria ofrecen estudios con conclusiones también similares sobre la productividad de los trabajadores mexicanos (KPMG, 2014; AlixPartners, 2011).

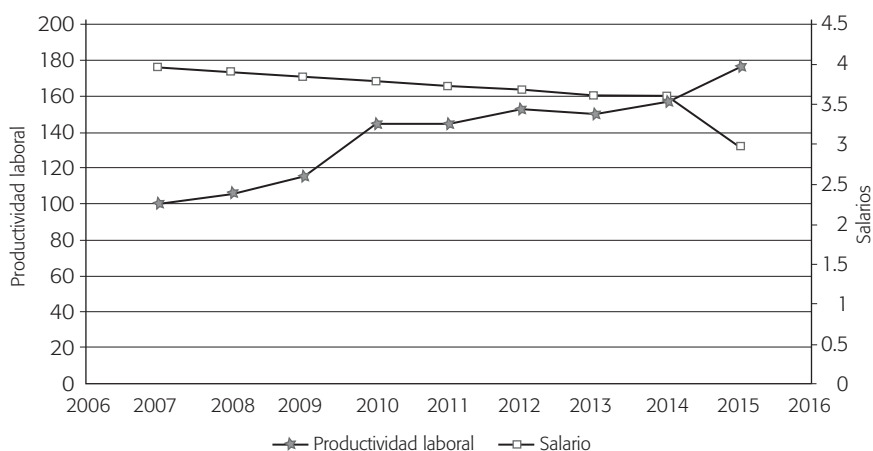
Año/Índice	Empleo (1)	Valor de la producción (2)	Productividad del trabajo 2/1
2007	100	100	100
2008	96	102	106
2009	77	89	115
2010	88	126	144
2011	103	149	145
2012	116	178	153
2013	127	191	150
2014	138	216	157
2015	147	258	176

**Fuente:** Elaboración propia con datos del INEGI (2007-2015).

Por tanto, en la IAM no sólo existe una creciente brecha entre salarios y productividad, sino que unos y otros han seguido por caminos opuestos –como exhibe la gráfica 1. Desde una perspectiva shumpeteriana, la observación es que el ciclo innovación-productividad y crecimiento-desarrollo se ha interrumpido en el país o simplemente no ha funcionado. Por tanto, en el modelo de la IAM se interrumpen las relaciones básicas entre productividad y salarios en la medida en que alienta la depresión de los segundos y el ahondamiento de la brecha que separa a uno y otro, de donde en la IAM no funcionan no sólo las propiedades de la relación productividad/salarios, sino tampoco las remuneraciones de eficiencia (Leibenstein, 1957; Solow, 1979). Ahora hemos de ver que la función remuneración salarial de justicia (Akerlof, 1982) es otra también ausente en México, en la medida en que las regulaciones al trabajo y la relación laboral no funcionan.



**Gráfica 1**  
PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO Y SALARIOS EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ MEXICANA, 2007-2016



**Fuente:** Elaboración propia con datos del cuadro 6 y de seguimiento de salarios contractuales.

## Las regulaciones laborales

La literatura de relaciones industriales reconoce una tercer situación en la que los salarios son bajos o tienden a deprimirse. Esta es relativa a la ausencia de regulaciones que protejen el empleo y las capacidades de organización de los trabajadores para comprometer negociaciones colectivas que les favorezcan (Polanyi, 1989; Bernaciak, 2014). El hecho es que, en el caso de México, la situación es la opuesta. La legislación laboral mexicana provee niveles de protección para los trabajadores que son mayores que los ofrecidos en la mayoría de los países de la OCDE. Son ciertamente superiores a los que existen en Estados Unidos y Canadá (por situar la perspectiva en la región del TLCAN) relativos a despidos individuales y colectivos, así como en lo referente a la regulación de las formas de empleo temporal.

México ha suscrito la mayoría de las convenciones fundamentales de la OIT, Canadá ha suscrito todas, mientras que Estados Unidos solo tienen suscritas dos –la 105, relativa a la abolición del trabajo forzado y la 82, relativa a las formas de trabajo infantil (Cuadros 7 y 8). Por tanto, desde una perspectiva polanyiana, el país tiene las leyes y las estructuras de representación que mejor permiten controlar e intermediar las fuerzas del mercado o, si se prefiere, las irracionalidades de los agentes productivos. Sin embargo, no es así. El problema en el caso mexicano no es en estricto de legislación, sino de aplicación. Por una parte, existe una práctica sistemática de violar

los derechos laborales y, como hemos de demostrar, una de sus expresiones culminantes es la firma de contratos colectivos de protección firmados sin el conocimiento de los trabajadores o contra su voluntad. Por la otra, y relacionado con lo previo, el déficit mayor en la observancia de la ley se presenta en los derechos a organizar libremente a los trabajadores e impulsar contratos colectivos a favor de los trabajadores. Y todo ello ocurre no sólo con la venia de la autoridad, sino con su participación directa. En este sentido, la IAM conforma el caso más estricto de políticas de *dumping* social en la industria; esto es, políticas y prácticas emprendidas por partes interesadas en posiciones de poder con el objeto de evadir regulaciones sociales y así adquirir una ventaja competitiva en el mercado (Bernaciak, 2014).

**Cuadro 7**  
LEGISLACIÓN DE PROTECCIÓN AL EMPLEO. INDICADORES DE LA OCDE  
(ESCALA DE 0 –MENOS RESTRICCIONES– A 6 –MÁS RESTRICCIONES–)

País	Protección de trabajadores permanentes contra despido individual o colectivo	Protección de trabajadores permanentes contra despido individual	Requerimientos específicos para despido colectivo	Regulación de formas de empleo temporal
Canadá	1.51	.92	2.97	.21
Estados Unidos	1.17	.49	2.88	.33
México	2.62	1.91	4.38	2.29

**Fuente:** Bassanini (2013).

**Cuadro 8**  
CONVENCIONES FUNDAMENTALES DE LA OIT. PAÍSES DE NORTEAMÉRICA

Convención	Estados Unidos	Canadá	México
C29-Trabajo forzado		X	X
C087-Libertad de asociación y de protección del derecho a organizar		X	X
C098-Derecho a organizar y a la contratación colectiva		X	
C100-Remuneración igualitaria		X	X
C105-Abolición del trabajo forzado	X	X	X
C111-Discriminación en el empleo y la ocupación		X	X
C138-Edad mínima		X	X
C182-Trabajo infantil	X	X	X

**Fuente:** ILO (2017).

## De *dumping* social a ventajas competitivas espurias

En los setenta llegaron a su fin más de dos décadas de tasas de crecimiento económico elevadas, crecimiento del ingreso y del mercado interno, y estabilidad monetaria. Desde entonces, cada nuevo gobierno ha persistido en el objetivo de convertir al país en una economía abierta atractiva a la inversión. Una medida de política económica constante a estos fines ha sido mantener un peso débil. De 1970 a 2006, el peso se devaluó el 2574 por ciento contra el dólar. En los últimos diez años, a lo largo del auge de la IAM, el peso ha perdido el 62 por ciento de su valor. Si aunamos la pérdida del valor del trabajo en la IAM con la pérdida del valor del peso, obtenemos cómo México mantiene costos extraordinariamente bajos en la manufactura para exportación.

### LA RUPTURA DE LA LEY LABORAL Y LAS POLÍTICAS HACIA LA INDUSTRIA: ¿CAMBIOS EN EL HORIZONTE?

#### ¿Cómo es que la industria mexicana ha mantenido estas políticas y prácticas laborales?

En la sesión de la OIT de junio de 2015, México fue denunciado por la Confederación Sindical Internacional y la IndustriALL Global Union por prácticas contra la libertad sindical y la contratación colectiva. Específicamente, México fue denunciado por la “persistencia de los sindicatos falsos o sindicatos de protección”. Y en una parte de la carta que la representación de Estados Unidos sometió a la Presidencia de la Comisión de Aplicación de Normas se enfatiza que:

Los sindicatos y contratos de referencia constituyen [...] una grave violación del derecho a la libertad de asociación [pues se crean] sin el conocimiento y consentimiento de los trabajadores, [aún] antes de que las empresas abran.

La disposición de la Ley Federal del Trabajo de publicar obligatoriamente los registros y los estatutos sindicales, [...] no está cumplida efectivamente por ninguna de las juntas locales en 31 estados de México. Este fracaso facilita la persistencia de los sindicatos de protección [...].

No fue la primera vez que se presentaban denuncias similares contra México (Bensusán y Middlebrook, 2013); tampoco sería la última. Las relaciones laborales en la industria son presas de una trama de factores de poder sindical y negocios en los que se alienta la firma de contratos de protección, a espaldas o sin el consentimiento

de los trabajadores, o aun sin que una empresa haya abierto sus operaciones. De forma que el hecho de que el país tenga suscritas las convenciones fundamentales de la OIT, así como una legislación laboral que otorga los derechos de asociación y contratación colectiva no ha hecho diferencia alguna. Las autoridades del trabajo alentaron estos contratos amparados en que la ley del trabajo les facultó a otorgar la “toma de nota” (o registro sindical), un recoveco legal que les permitió definir la solicitud de registro de una organización sindical. Por ejemplo, el contrato celebrado entre BMW y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos de Estados Unidos Mexicanos fue registrado el 1 de julio de 2014 –cuando la empresa se encontraba en construcción–. Ha sido el caso de la mayoría de los contratos existentes en la IAM. Los contratos de Mazda y Honda, al lado de una agría disputa por la titularidad sindical, en los últimos años han sido públicos porque han generado largos conflictos entre gerencias y representantes de trabajadores que han intentado emprender iniciativas labores distintas a las oficiales.

Estas estructuras laborales han permitido que el movimiento sindical se utilice con todo tipo de fines por políticos en posiciones de poder –desde apoyar campañas políticas hasta respaldar programas de gobierno, desde atraer IED con la promesa de que podrán fijar sueldos y condiciones de trabajo a placer hasta corromper posibles líderes de las bases, etc. (Cook, 2007; Caraway *et al.*, 2015; Bensusán y Middlebrook, 2013). Las centrales de trabajadores mayores del país –como CTM, CROM, CTS-CROC y similares– son todas centrales estructuradas e intervenidas desde el estado. Ellas tienen el control de los sindicatos y los contratos de referencia, como indica el hecho de que poseen el 90 por ciento de los contratos existentes.<sup>10</sup> Los llamados sindicatos independientes poseen recursos de poder mucho más focalizados a nivel de empresas o plantas específicas, como el Sindicato de VW (SITIAVW) y el de Nissan Civac. Son, significativamente, los sindicatos que consiguen mejores ingresos y prestaciones para sus trabajadores.

Con estos datos podemos confirmar una de las hipótesis manejadas por los especialistas de la IAM. Los trabajadores poseen sindicatos, pero prevalece una extraordinaria atomización de las organizaciones sindicales (Arteaga, 2003; Bensusán y Middlebrook, 2013; Covarrubias, 2014). De ahí deriva la fragmentación de las relaciones de trabajo expresada en una situación donde –en una industria altamente sindicalizada– los contratos colectivos de trabajo y luego la relación laboral se establecen planta a planta. De ahí deriva también el hecho de que no existan patrones de relación entre empresas y sindicatos por corporación. En suma, este mosaico laboral ha propiciado

<sup>10</sup> Bouzas *et al.* (2008) y Buen (2011) estiman que al menos dos tercios de los contratos existentes son de protección.

relaciones de empleo débilmente estructuradas, con grandes dosis de discreción gerencial para fijar compensaciones y reglas de trabajo. O, como indican Bensusán y Covarrubias (2016), en el país existe un modelo de relaciones laborales altamente conductivo a las corporaciones a quienes se les permite escoger el sindicato con el que desean trabajar y establecer los radios de flexibilidad que les plazca.

### **Las presiones desde fuera. Libre comercio, Trump, AMLO y las instituciones del país a revisión**

En febrero de 2017, el presidente Enrique Peña Nieto emitió un decreto de reforma a la Constitución en materia laboral con dos hitos para la historia de las relaciones de empleo: la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para llevar la administración de la justicia laboral al Poder Judicial y el ordenamiento del voto libre y secreto para la elección o renovación de las dirigencias sindicales. En estricto, Peña Nieto fue forzado por las presiones que enfrentó en las negociaciones para firmar el Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (conocido como TPP), donde se pidió a los gobiernos firmantes subscribir un piso mínimo de estándares laborales. Su falta de voluntad se exhibió en el hecho de que terminó su mandato (diciembre de 2018) sin que haya ocurrido la reglamentación de su iniciativa, por lo que ésta quedó en suspenso. En tanto, el arribo de Donald Trump al gobierno de Estados Unidos modificó el panorama dadas las críticas que ha mantenido desde su campaña por la fuga de empleos a México persiguiendo salarios bajos y el marco auspiciador del TLCAN.

El escenario terminó por cambiar con el arribo de AMLO al gobierno, quien desde su campaña mantuvo un discurso de democratizar la vida sindical, acabar con la corrupción y mejorar los ingresos de los trabajadores. Mientras los cambios están en curso, y aún es temprano para determinar su alcance final, una serie de eventos deben registrarse:

1. En septiembre de 2018, se anunció que se había alcanzado un acuerdo entre los equipos negociantes del TLCAN de Estados Unidos y México (al que más tarde se sumó Canadá). El documento –que tiene que ser ratificado aun por los legislativos de cada país– contiene un capítulo laboral impulsado por Estados Unidos en el que México se compromete a promulgar una nueva ley laboral a principios de 2019, so pena de que no haya nuevo tratado. El capítulo es extenso y detallado en una gama de puntos dirigidos a terminar con las prácticas de simulación, corrupción y evasión de la justicia del trabajo que han propiciado las prácticas que aquí llamamos de *dumping* sociolaboral de México.

2. Las entrevistas e información recabada por el autor con directivos de la industria indican que ese acuerdo se firmó por petición del gobierno –entonces por entrar– de AMLO al de Peña. Lo que tiene sentido, pues hasta entonces el gobierno mexicano y los representantes privados se habían limitado a repetir que “no aceptarían imposiciones”. Las entrevistas del autor con directivos de la industria revelaron lo que implicaba: mantener el TLCAN sin cambios de importancia y no aceptar ninguno en materia laboral, cuya traducción era que querían prolongar el régimen de *dumping* social y bajos salarios de la industria.
3. En el mismo sentido de acuerdos entre el gobierno saliente y el entrante, en septiembre de 2018, México ratificó la Convención 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva en libertad –léase sin la intervención del gobierno y la empresa en los asuntos de los trabajadores–. Con ello se termina la anomalía mantenida por México durante décadas, en el sentido de tener todas las convenciones básicas aprobadas, excepto ésta. Lo que también tiene sentido, pues sin la supervisión internacional sobre el cumplimiento de esa convención, pudieron darse la intervención y acuerdos de estado-empresas para hacer los contratos y sindicatos de protección.
4. Ya en funciones, el gobierno de AMLO determinó un aumento a los salarios mínimos del 16 por ciento y del 100 por ciento para la frontera norte. Con ello se espera, en sus palabras, iniciar la recuperación del salario en el país después de tres décadas de salarios a la baja y estimular la economía de la frontera a manera de inhibir la migración hacia Estados Unidos.
5. El nuevo gobierno sometió también al Congreso una iniciativa de reforma laboral cuyos principales hitos son: democracia sindical proveyendo mecanismos para la elección libre y secreta de dirigentes, contratos colectivos destinados a mejorar condiciones de los trabajadores a la par de la productividad, órganos autónomos para la impartición de justicia –creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral– y mecanismos para impedir el uso de huelgas con fines de extorsión, al igual que para impedir la represión de la actividad sindical, así como la discriminación y la violencia en los centros de trabajo.

## CONCLUSIONES E IMPLICACIONES

Nuestro estudio provee una ventana adicional para evaluar la manera cómo la IAM ha labrado su posición competitiva global en el marco del TLCAN. El argumento es que la vía principal ha sido la depresión de los estándares de ingresos y condiciones de trabajo. Esto junto con un peso débil tornaron extraordinariamente barato manufacturar

en México, compensando por sus deficiencias en materia de infraestructura, comunicaciones, seguridad, servicios de energía, costos de capital e impuestos. Gracias a ello, la IAM ha cobrado la tercer posición en rentabilidad global, sólo superado por las industrias de China e India. El marco creado por el TLAN y la extensa red de tratados de comercio internacional e inversiones del país han hecho el resto, en la medida en que crearon las avenidas de acceso a los mercados externos empezando con el norteamericano.

En términos teóricos, el estudio provee un lente para calificar la vía mexicana a la competitividad de la IAM como de dumping social y de ventajas competitivas espurias. Esto es, políticas y prácticas dirigidas a socavar o evadir las regulaciones sociales existentes y así ganar una ventaja competitiva (Bernaciak, 2014). Puesto que los salarios en la IAM caen mientras los empleos e inversiones crecen, el funcionamiento del ciclo de negocios se rompe. Lo que significa que en el caso de la IAM no ha funcionado el ciclo keynesiano de crecimiento, como tampoco lo han hecho las relaciones de equilibrio marginal de los mercados de oferta y demanda de empleo y salarios de Hicks. En el mismo sentido, puesto que los salarios han descendido mientras la productividad asciende, en la IAM no han funcionado las remuneraciones de eficiencia (Leibenstein, 1957; Solow, 1979) como tampoco el ciclo de negocios Shumpeteriano de innovación, productividad y desarrollo. Por otra parte, las reglas e instituciones laborales protectoras del empleo y el derecho de contratación colectiva existentes en México exhiben un severo déficit de aplicación. Esto implica que la función de remuneración salarial de justicia (Akerlof, 1982) tampoco ha tenido lugar en la IAM e implica un funcionar problemático de las instituciones encargadas de regular las relaciones sociales y ser los anclajes polanyianos a las fuerzas del mercado.

La elevada rentabilidad de la IAM la ha colocado en el portafolio de inversiones de los principales corporativos de la industria. De ahí que una ola creciente de firmas asiáticas y europeas se han aunado a las norteamericanas para producir y exportar desde México. Dado que el destino principal ha sido el mercado de Estados Unidos aprovechando las avenidas del TLCAN, el déficit de ese país con México se ha disparado. Sumando ese déficit a los empleos e inversiones que se han escapado con destino a México, Trump ha labrado su discurso por la revisión del TLCAN y forzado a que se revisen también las leyes del trabajo en México, así como las políticas que han mantenido los salarios deprimidos. Irónicamente, es un movimiento en el que han coincidido el movimiento sindical mundial y el nuevo gobierno mexicano liderado por AMLO demandando el respeto a las leyes del trabajo en México y la democratización de sus sindicatos.

Así, hoy está sobre la mesa y los congresos de la región un nuevo tratado, que incluye un capítulo laboral dedicado a México y al que el nuevo gobierno se apresta honrar poniendo una nueva iniciativa de reforma que busca terminar con lo que aquí

hemos definido como las bases de un dumping social-laboral de la IAM. A iniciativa del gobierno de AMLO, también México ha ratificado la Convención 98 de la OIT, lo que pretende conducir a alinear los derechos de contratación y organización colectiva en libertad que por tanto tiempo se han escamotado en el país y ha aumentado los salarios mínimos en una cantidad sin precedente en mucho tiempo.

Aun así, es difícil anticipar con certeza los escenarios que sobrevendrán. El presidente Trump y su equipo han sido claros en que esperan un nuevo tratado que elimine el déficit comercial con México y detenga la sangría de empleos e inversiones en la industria. Ese propósito queda registrado desde la primera página del documento oficial de su administración para las negociaciones, *Summary of Objectives for the NAFTA Renegotiation* (Office of the United States Trade Representative, 2017). Como ahí se indica: “The new NAFTA will be modernized to reflect 21st century standards and will reflect a fairer deal, addressing America’s persistent trade imbalances in North America”. Es previsible que Trump siga haciendo depender la aprobación del nuevo tratado de su destino político en la Casa Blanca (empezando con resolver la investigación que se le sigue y continuando con sus posibilidades de reelección en el cargo), por lo redituable que le ha resultado definir como enemigo la frontera con México. Por otra parte, la aprobación de un nuevo tratado difícilmente eliminará el déficit comercial en el corto plazo, pues aun con mejoras salariales –el diferencial de rentabilidad es tan grande que– México seguirá siendo una plataforma de exportación para los corporativos.

La posibilidad de un comercio más equilibrado estaría en mejorar los salarios en México y estimular el mercado interno de autos a la par, de forma que más autos se queden aquí y exista un margen para importar de Estados Unidos. Pero en las condiciones actuales, esto se ve como una tarea de medio y largo plazo. Lo más seguro es que en corto plazo se escenifique una confrontación entre las fuerzas que desean mantener a México como una plataforma de manufactura barata apoyada en políticas de *dumping* social, y aquellas que desean cambiar este destino para bien del trabajo y del mercado.

## FUENTES

AKERLOF, GEORGE

1982 “Labor Contracts as Partial Gift Exchange”, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 97, no. 4, noviembre.



ALIXPARTNERS

- 2011 “Executive Perspectives on Nearshoring”, *AlixPartners*, en <[www.alixpartners.com/en/LinkClick.asp?fileticket=Qj7k-Z4z0M%3d&tabid=947](http://www.alixpartners.com/en/LinkClick.asp?fileticket=Qj7k-Z4z0M%3d&tabid=947)>, consultada el 14 de junio de 2018.

ÁLVAREZ, LOURDES, JORGE CARRILLO y MARÍA LUISA GONZÁLEZ, coords.

- 2014 *El auge de la industria automotriz en México en el siglo XXI. Reestructuración y catching up*, México, UNAM.

ARTEAGA GARCÍA, ARNULFO

- 2003 *Reestructuración productiva y relaciones laborales en la industria automotriz en México*, México, UAM/Plaza y Valdés.

ASOCIACIÓN MEXICANA DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ (AMIA)

- 2018 *Diálogos con la industria automotriz 2018-2024*, México, AMIA.

ATRACCIÓN 360

- 2013 “Atracción 360. Autos, movilidad, deporte motor, negocios y lifestyle”, en <<http://www.atraccion360.com/>>, consultada el 14 de julio de 2018.

BASSANINI, ANDREA

- 2013 “Indicators of Employment Protection”, Organization for Economic Cooperation and Development, en <<http://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>>, consultada el 22 de julio de 2017.

BENSUSÁN, GRACIELA y ALEX COVARRUBIAS

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

BENSUSÁN, GRACIELA y KEVIN MIDDLEBROOK

- 2013 *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*, México, UAM-Clacso-Flacso.

BERNACIAK, MAGDALENA

- 2014 “Social Dumping and the EU Integration Process”, European Trade Union Institute, no. 6.

BOUZAS ORTIZ, JOSÉ ALFONSO y ALEIDA HERNÁNDEZ CERVANTES

2008 *Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, México, Fundación Friedrich Ebert.

BUEN UNNA, CARLOS DE

2011 *Los contratos colectivos de protección patronal en México*, México, Friedrich-Ebert-Stiftung (fes).

CARAWAY, TERI L., MARIA LORENA COOK y STEPHEN F. CROWLEY

2015 *Working Through the Past: Labor and Authoritarian Legacies in Comparative Perspective*, Ithaca, Nueva York, Cornell University Press.

CAREY, NICK

2017 "Fiat Chrysler May End Mexico Output if Trump Tariff too High: CEO", *Reuters*, 9 de enero, en <<http://www.reuters.com/article/us-usa-autoshow-fiat-chrysler/fiat-chrysler-may-end-mexico-output-if-trump-tariff-too-high-ceo-idUSKBN14T1UG>>, consultada el 15 de enero de 2017.

CARRILLO V., JORGE

2016 "Oportunidades y retos en la inserción en cadenas de valor global La industria automotriz y aeroespacial en México", *Boletín informativo TECHINT*, no. 352, mayo-agosto.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA (CEPAL)

2017 *Brechas, ejes y desafíos en el vínculo entre lo social y lo productivo*, Santiago de Chile, CEPAL.

CONFERENCE BOARD

2017 "International Labor Comparisons", en *The Conference Board*, en <<https://www.conference-board.org/ilcprogram/>>, consultada el 15 de junio de 2017.

COOK, MARIA LORENA

2007 *The Politics of Labor Reform in Latin America: Between Flexibility and Rights*, Pennsylvania, Pennsylvania State University Press.

COVARRUBIAS, ALEX

2014 *Explosión de la industria automotriz en México: de sus encadenamientos actuales a su potencial transformador*, México, Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).

COVARRUBIAS, A., SERGIO SANDOVAL, GRACIELA BENSUSÁN y ARNULFO ARTEAGA

2016 *La industria automotriz en México. Relaciones de empleo, culturas organizacionales y factores psicosociales*, México, Clave Editorial.

DEHESA, G. DE LA

2007 "Are Developing Countries Engaging in 'Social Dumping'?", *Vox*, 24 de mayo, en <<http://voxeu.org/index.php?q=node/213>>, consultada 20 de enero de 2015.

DUSSEL PETERS, ENRIQUE

2017 *Efectos del TPP en la economía de México: impacto general y en las cadenas de valor de autopartes-automotriz, hilo-textil-confección y calzado*, México, Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques.

HERRERA-ECHEVERRI, HERNÁN, JERRY HAAR, ALEXANDER ARRIETA JIMÉNEZ  
y MANUEL ARAÚJO ZAPATA

2015 "Devaluation, Competitiveness and New Business Formation in Emerging Countries", *Journal of Developmental Entrepreneurship*, vol. 20, no 3.

HICKS, J. R.

1932 *The Theory of Wages*, Londres, Macmillan.

INTERNATIONAL LABOR OFFICE (ILO)

2017 "Fundamental ILO Conventions", *International Labor Office*, en <<http://www.ilo.org/global/lang-en/index.html>>, consultada el 10 de agosto de 2017.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI).

2015 *La industria automotriz en México. Estadísticas sectoriales*, México, INEGI.

2007- *Encuesta mensual de la industria manufacturera*, México, INEGI.

2015

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI)-ASOCIACIÓN MEXICANA  
DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ (AMIA)

2016 *Estadísticas a propósito de la industria automotriz*, México, INEGI.

INSTITUTE FOR ECONOMICS AND PEACE

2016 *Global Peace Index*, en <[http://economicsandpeace.org/wp-content/uploads/2016/06/GPI-2016-Report\\_2.pdf](http://economicsandpeace.org/wp-content/uploads/2016/06/GPI-2016-Report_2.pdf)>, consultada el 19 de marzo de 2018.

INTERNATIONAL ORGANIZATION OF AUTOMOBILE MANUFACTURERS (OICA)

2017 “Production Statistics”, en <<http://www.oica.net/>>, consultada el 22 de marzo de 2017.

KEYNES, M.

1930 *The General Theory of Employment, Interest and Money*. Stellar Classics.

KLYNVELD PEAT MARWICK GOERDELER (KPMG INTERNATIONAL)

2016 *Competitive Alternatives. KPMG’s Guide to International Business Locations Costs. Focus on Canada*, en <[competitivealternatives.com](http://competitivealternatives.com)>, consultada el 14 de febrero de 2017.

2014 “KPMG’s Global Automotive Executive Survey 2014: Strategies for a Fast-Evolving Market”, en <<http://www.oyder-tr.org/Content/document/raporlar/2014.rapor.pdf>>.

2012 *Competitive Alternatives. KPMG’s Guide to International Business Location Costs*, en <[competitivealternatives.com](http://competitivealternatives.com)>, consultada el 12 de septiembre de 2013.

LEIBENSTEIN, H.

1957 “The Theory of Underemployment in Backward Economies”, *Journal of Political Economy*, vol. 65, no. 2, pp. 91-103.

MENK, DEBRA y BERNARD SWIECKI

2016 “The Growing Role of Mexico in the North American Automotive Industry. Trends, Drivers and Forecasts”, Center for Automotive Research (CAR), en <<https://www.cargroup.org/publication/the-growing-role-of-mexico-in-the-north-american-automotive-industry-trends-drivers-and-forecasts/>>.

MULLER, JOAN

2016 “America’s Car Capital Will Soon Be ... Mexico”, *Forbes*, 20 de agosto, en <<https://www.forbes.com/sites/joannmuller/2014/08/20/americas-car-capital-will-soon-be-mexico/#18ed986948ce>>, consultada el 10 de septiembre de 2016.

ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT (OECD)

2017 “Taxing Wages 2017. Tax Policy Analysis”, en *OECD iLibrary*, en <[https://www.oecd-ilibrary.org/sites/tax\\_wages-2017-en/index.html?itemId=/content/publication/tax\\_wages-2017-en](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/tax_wages-2017-en/index.html?itemId=/content/publication/tax_wages-2017-en)>.

OFFICE OF THE UNITED STATES TRADE REPRESENTATIVE

2017 *Summary of Objectives for the NAFTA Renegotiation*, 17 de julio, en <<https://ustr.gov/sites/default/files/files/Press/Releases/NAFTAOBJECTIVES.pdf>>.

POLANYI, KARL

1989 *The Great Transformation*, Madrid, La Piqueta.

PROMÉXICO

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

ROOZENDAAL, G. VAN

2002 *Trade Unions and Global Governance: The Debate on a Social Clause*, Londres, Continuum.

RUIZ DURÁN, CLEMENTE

2016 *Desarrollo y estructura de la industria automotriz en México*, México, Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).

SCHUMPETER, J. A.

1934 *The Theory of Economic Development: An Inquiry Into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle*, Nueva Jersey, Transaction Publishers.

SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

s.f. “Contrato Colectivo de Trabajo: Nissan Cívac”, en <[http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal\\_contratos.asp](http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp)>, consultada el 5 de marzo de 2018.

s.f. “Contrato Colectivo de Trabajo: VW Puebla”, <[http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal\\_contratos.asp](http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp)>, consultada el 5 de marzo de 2018.

s.f. “Contrato Colectivo de Trabajo: Chrysler Toluca”, <[http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal\\_contratos.asp](http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp)>, consultada el 5 de marzo de 2018.

s.f. “Contrato Colectivo de Trabajo: Chrysler Ramos Arizpe”, <[http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal\\_contratos.asp](http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp)>, consultada el 5 de marzo de 2018.

s.f. “Contrato Colectivo de Trabajo: General Motors Toluca”, <[http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal\\_contratos.asp](http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp)>, consultada el 5 de marzo de 2018.

s.f. “Contrato Colectivo de Trabajo: Ford Hermosillo”, <[http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal\\_contratos.asp](http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp)>, consultada el 5 de marzo de 2018.

- s.f. “Contrato Colectivo de Trabajo: Toyota Tijuana”, <[http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal\\_contratos.asp](http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp)>, consultada el 5 de marzo de 2018.
- s.f. “Contrato Colectivo de Trabajo: Ford Cuautitlán”, <[http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal\\_contratos.asp](http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp)>, consultada el 5 de marzo de 2018.
- s.f. “Contrato Colectivo de Trabajo: General Motors Ramos Arizpe”, <[http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal\\_contratos.asp](http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp)>, consultada el 5 de marzo de 2018.
- s.f. “Contrato Colectivo de Trabajo: Chrysler Saltillo”, <[http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal\\_contratos.asp](http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp)>, consultada el 5 de marzo de 2018.
- s.f. “Contrato Colectivo de Trabajo: Honda El Salto”, <[http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal\\_contratos.asp](http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp)>, consultada el 5 de marzo de 2018.
- s.f. “Contrato Colectivo de Trabajo: Nissan Aguascalientes” <[http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal\\_contratos.asp](http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp)>, consultada el 5 de marzo de 2018.
- s.f. “Contrato Colectivo de Trabajo: General Motor San Luis Potosi”, <[http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal\\_contratos.asp](http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp)>, consultada el 5 de marzo de 2018.

SOLOW, R.

- 1979 “Another Possible Source of Wage Stickiness”, *Journal of Macroeconomics*, vol. 1, no. 1, invierno, pp. 79-82.

STANFORD, JIM

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

UNITED AUTOMOBILE WORKERS (UAW)

- 2017 “Unifor-UAW Statement on Auto and the Re-negotiation of NAFTA”, en *Bilaterals*, 13 de julio, en <<http://www.bilaterals.org/?unifor-uaw-statement-on-6auto-and&lang=en>>, consultada el 20 de julio de 2017.

U. S. BUREAU OF LABOR STATISTICS (BLS)

- 2017 “Occupational Employment Statistics”, mayo, <[https://www.bls.gov/oes/current/naics4\\_336100.html](https://www.bls.gov/oes/current/naics4_336100.html)>, consultada el 12 de julio de 2017.

U. S. CENSUS BUREAU

- 2017 “U. S. Census Bureau Economic Indicators”, <<https://www.census.gov/>>, consultada el 25 de abril de 2017.