

SALARIO DIGNO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL EN MÉXICO: EL CASO DE BMW EN SAN LUIS POTOSÍ

Karen Estefanía Sánchez González^a y Humberto García-Jiménez^b

Fecha de recepción: . Fecha de aceptación: .

<https://doi.org/>

Resumen. En la presente investigación se empleó la metodología Anker y Anker (2017) para medir el salario digno y evaluar la capacidad de reproducción socioeconómica de los trabajadores en el nivel salarial más bajo. Esta medición compara el salario contractual con el salario mínimo, el salario de pobreza extrema urbana y el salario de pobreza urbana, además de calcular el porcentaje de aumento necesario para acercarse a un salario digno. Los resultados revelan que el salario contractual supera el salario mínimo en un 47%, en un 48% por encima del salario de pobreza extrema urbana, aunque se encuentra 4% por debajo del salario de pobreza urbana. Y está significativamente por debajo del salario digno, con un déficit del 49%.

Palabras clave: salario digno; automotriz terminal; San Luis Potosí; México; política salarial.

Clasificación JEL: E24; J38; L62.

K

Abstract. T

Key Words: E.

^a Universidad Autónoma de Baja California, México; ^b Colegio de la Frontera Norte, México. Correos electrónicos: karen.sanchez.gonzalez@uabc.edu.mx y hgarcia@colef.mx, respectivamente.

1. INTRODUCCIÓN

El concepto de salario digno en el ámbito de la industria automotriz terminal surge como un área de interés crítico, dada su relevancia en la generación de empleo. De acuerdo con la Organización Internacional de Constructores de Automóviles (OICA, 2022), México ha experimentado un aumento sustancial en la generación de empleos en esta industria en comparación con la región norteamericana, pasando del 22% en 2001 al 32% en 2021. La comprensión del salario digno es clave ante la necesidad de mejorar las condiciones laborales bajo el nuevo acuerdo comercial y contrarrestar la precariedad salarial de los últimos años.

La literatura especializada identifica de manera consistente a México como una nación con costos laborales significativamente más bajos en comparación con otras economías. Por ejemplo, un estudio de Stanford (2010) lo sitúa con los costos laborales más bajos entre 18 naciones analizadas. Sin embargo, esta ventaja comparativa experimentó ciertas tensiones desde 2008, cuando la crisis mundial del automóvil llevó a las empresas a buscar estrategias de reducción de costos, incluida la disminución de salarios, según argumenta Hernández (2018).

Investigaciones más recientes (como la de Rodríguez-Abreu y Sánchez-Peña (2017)), evidenciaron la disparidad salarial en la industria automotriz terminal, pues mientras un trabajador mexicano percibía un promedio de USD\$3.14 por hora en 2016, sus contrapartes en Estados Unidos y Canadá percibía un promedio USD\$28.60 y 26.34, respectivamente. Estos hallazgos resaltan la necesidad de un análisis más profundo sobre las dinámicas salariales en el sector y su impacto en las condiciones de trabajo de la fuerza laboral.

Por su parte, Covarrubias (2019) sostiene que los salarios han experimentado un estancamiento notable a lo largo de las décadas. Según sus cálculos, el salario diario apenas experimentó un incremento marginal, pasando de USD\$1.9 en 1994 a 2.3 en 2018. En una línea similar, Moreno-Brid *et al.* (2021) enfatizan que el nivel salarial en el sector automotriz sigue siendo insatisfactorio, situándose en una cifra equivalente a menos del doble del salario mínimo vigente. Estos hallazgos colectivos resaltan la persistente problemática de la remuneración en la industria automotriz y la necesidad de abordarla con urgencia.

En el contexto actual de discusiones internacionales sobre regulaciones salariales y participación sindical, los niveles salariales se tornan insostenibles. Específicamente, en el marco del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), se ha categorizado la persistencia de bajos salarios como una

práctica ilegal (*Dumping Social*). De acuerdo con la Secretaría de Economía (SE) (2020), este tratado internacional estipula un salario mínimo de USD\$16 por hora, fundamentado en los requisitos de contenido regional para beneficiarse de aranceles preferenciales bajo el acuerdo. Adicionalmente, el T-MEC introduce disposiciones que buscan asegurar el ejercicio pleno del derecho sindical, promoviendo la libertad sindical y la negociación colectiva. Estas regulaciones, por ende, tienen como objetivo reforzar los derechos laborales en México, particularmente en una industria que, si bien es crucial desde el punto de vista económico, muestra una evolución salarial limitada (Carrillo y García-Jiménez, 2019).

Dentro del contexto de la dinámica laboral de una industria de tanta relevancia para México, surge la imperativa necesidad de abordar y conceptualizar el salario digno. Este concepto busca cuantificar la capacidad de reproducción socioeconómica de los trabajadores, permitiendo así determinar el monto necesario para cubrir sus necesidades básicas y garantizar una vida digna.

El presente artículo se centra en explorar el salario digno en la industria automotriz terminal, específicamente en la planta de BMW en San Luis Potosí, México, utilizando la metodología propuesta por Anker y Anker (2017).¹ Esta metodología evalúa la capacidad de reproducción socioeconómica de los trabajadores del primer nivel salarial (según su contrato colectivo). Mediante la comparación del salario digno con el salario contractual, salario mínimo y los ingresos asociados a la pobreza extrema urbana y pobreza urbana; se determina el ajuste salarial necesario para alcanzar mejores niveles de bienestar económico en la población trabajadora del sector.

El estudio se estructuró en cuatro secciones: comienza con una revisión del concepto de salario digno y su aplicación en la industria automotriz mexicana. Luego, se detalla la metodología empleada, especificando los valores e indicadores considerados. Para después presentar y discutir los resultados obtenidos. Finalmente, se dan las conclusiones y algunas propuestas de política salarial.

¹ Los autores adaptaron la metodología de Anker y Anker (2017) para la realización de los cálculos. Richard Anker y Martha Anker no son responsables de cómo se calcularon los costos del salario digno en la empresa investigada.

2. SALARIO DIGNO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL MEXICANA

El concepto de salario digno ha sido objeto de diversas definiciones y metodologías, enfocándose en determinar el costo de vida adecuado para los trabajadores y sus familias. Según Anker (2006), implica identificar un umbral salarial que permita alcanzar un estándar de vida digno. Su cálculo se basa en los ingresos de una semana laboral estándar, evitando dependencias de horas extras y situaciones similares a la servidumbre (Guzi *et al.*, 2022). Históricamente, este concepto se ha debatido ampliamente en naciones industrializadas durante el último siglo (Anker, 2011; Figart, 2004; Stabile, 2008). En la literatura anglosajona se conoce como *living wages*, mientras que en español se conoce como salario digno (Anker y Anker, 2017).

Glickman (1997) lo conceptualiza como un ingreso que asegura autorrespeto, dignidad familiar y participación cívica. Mientras que Richards *et al.* (2008) postulan que debe proporcionar seguridad económica y evitar la pobreza. King y Waldegrave (2012), por su parte, lo definen como esencial para cubrir necesidades básicas. Glasmeier (2022) lo ve como instrumento para satisfacer necesidades familiares y promover independencia financiera.

Global Living Wage Coalition (GLWC, 2023) define el salario digno como la remuneración de una semana laboral estándar que garantiza un nivel de vida digno para el trabajador y su familia. La propuesta de Anker y Anker (2017) es ampliamente aceptada, abarcando alimentación, vivienda, gastos familiares esenciales y un margen para emergencias, configurando un estándar de vida básico pero decente.

Adicionalmente, existen términos estrechamente relacionados con el concepto de salario digno que facilitan su cálculo y comprensión. Uno de los más destacados es la línea de pobreza, la que Anker (2006) define como el ingreso requerido para que un hogar pueda cubrir tanto una dieta nutritiva como otras necesidades no alimentarias, siendo su valor variable según el contexto nacional en el que se aplique.

Otros términos relevantes incluyen el salario mínimo y el salario de subsistencia. Mientras que el primero es un requisito legal, el segundo es un ingreso mínimo para cubrir necesidades básicas. A diferencia de estos, el salario digno, aunque deseable, no es obligatorio y su adopción es voluntaria (Guzi *et al.*, 2022).

Estos conceptos buscan establecer un umbral salarial basado en criterios nacionales e internacionales (Mateer *et al.*, 2020). Ejemplos prácticos inclu-

yen las ordenanzas municipales de salarios dignos en Estados Unidos, donde la línea de pobreza se emplea como referencia para calcularlos (ACORN, 2003).

La novedad y pertinencia del concepto de salario digno y su metodología de cálculo han propiciado su aplicación en diversos contextos internacionales. Por ejemplo, en Vancouver, Canadá, se llevó a cabo una medición integral que contempló aspectos como alimentación, vestimenta, vivienda, transporte, cuidado infantil, servicios médicos, educación, fondos de contingencia y otros gastos esenciales (Richards *et al.*, 2008).

En Asia, la campaña *Asian Floor* del 2009 para trabajadores de confección incluyó elementos como el costo diario de alimentos, gastos de salud, vivienda, vestimenta, cuidado infantil, transporte, combustible y educación (Merk, 2009). En Nueva Zelanda, un estudio detalló los gastos para una familia (dos adultos y dos niños), considerando vivienda adecuada, alimentación, vestimenta, educación y participación social (King y Waldegrave, 2012). En Estados Unidos, se basó en tamaño, composición y ubicación geográfica de la familia (Glasmeier, 2022).

En el contexto mexicano, específicamente en relación con la industria automotriz terminal, la estimación del salario digno ha sido abordada en investigaciones previas, siendo el estudio de García-Jiménez *et al.* (2021) uno de los pioneros en este ámbito sectorial. Dicha investigación adoptó la metodología propuesta por Anker y Anker (2017), adecuándola a regiones con presencia significativa de empresas automotrices terminales, como Aguascalientes, Estado de México, Puebla, San Luis Potosí y Sonora. Para determinar el salario digno, se consideraron variables como el costo de una dieta modelo, gastos de vivienda, salud, educación, transporte y fondos de emergencia. Estos valores se consolidaron y se cotejaron con los salarios contractuales de los trabajadores, revelando notables discrepancias entre el salario contractual y el salario digno.

Uno de los hallazgos más relevantes fue que las brechas salariales eran menores en empresas ubicadas en regiones con una trayectoria más extensa en la industria automotriz terminal. En contraste, las empresas en zonas con menor antigüedad en el sector presentaron mayores diferencias. Es importante señalar que los resultados detallados de esta investigación no se discutirán en la presente sección, pues se abordarán en la sección de discusión de este artículo, sirviendo como punto de comparación debido a la adopción de una metodología similar.

3. METODOLOGÍA DEL SALARIO DIGNO

En este artículo se explorará el concepto de salario digno, definido por Anker y Anker (2017, p. 270) como:

la remuneración mensual que una persona trabajadora recibe por ocho horas de trabajo, la cual debe ser suficiente para garantizar un nivel de vida digno y decente para su familia, englobando aspectos como alimentación, vivienda, educación, atención médica, transporte, vestimenta y provisiones para eventualidades, entre otras necesidades esenciales.

La metodología empleada se fundamenta en estándares específicos del estado mexicano de San Luis Potosí, con indicadores nacionales e internacionales complementarios. Se realizaron visitas a tiendas de conveniencia para determinar el costo de productos esenciales, así como entrevistas con operadores y sus familias en julio de 2022 para comprender sus hábitos alimenticios y otros aspectos relevantes, asegurando una aproximación contextualizada a los estándares regionales.

Para calcular el salario digno, se comenzó determinando el tamaño promedio de hogar en la entidad con datos del Censo de Población y Vivienda del INEGI (2020). La metodología Anker emplea dos enfoques: la media ponderada del tamaño de los hogares y la tasa de fertilidad ajustada. Luego, se promedian estos valores para obtener una estimación ajustada del tamaño de hogar para el estado en estudio.

Para el cálculo del tamaño promedio ponderado se consideraron hogares compuestos por entre dos y siete miembros. El hogar promedio ponderado derivado de este ejercicio fue de 3.69. En tanto, la tasa de fertilidad ajustada se obtiene mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

tasa de fertilidad ajustada (TFA) es igual a tasa de fertilidad de la entidad federativa (TFR) multiplicada por (1 - tasa de mortalidad antes de los 5 años en la entidad federativa (TMR)) + 2

La tasa de mortalidad de referencia es el número de infantes que murieron antes de los 5 años; mientras que la tasa de fertilidad representa el número de infantes nacidos vivos por cada mil mujeres. Ambas medidas fueron tomadas del Consejo Nacional de Población (CONAPO, 2020). El tamaño del hogar promedio a partir de la tasa de fertilidad ajustada fue de 3.84.

Siguiendo el procedimiento anterior, el tamaño de hogar de referencia para el cálculo del salario digno (3.74) se obtuvo como un promedio entre la media ponderada del tamaño de los hogares (3.69) y la tasa de fertilidad ajustada (3.84). Este valor permite integrar ambas medidas y obtener un tamaño de hogar ajustado a las características demográficas de San Luis Potosí, México (véase tabla 1).

En una segunda etapa de la metodología, se procedió a estimar el número de trabajadores permanentes en el tamaño de hogar de referencia para San Luis Potosí (3.74). Para ello, primero se calculó la probabilidad de que una persona, con edades comprendidas entre 20 a 59 años, sea un trabajador de tiempo completo, utilizando la fórmula planteada por la metodología Anker y Anker (2017): “tasa de participación laboral de los trabajadores de entre 20 y 59 años multiplicada por (1 – la tasa de desempleo laboral de las personas que tienen entre 20 y 59 años) multiplicada por (1 – 0.5 multiplicada por la tasa de empleo parcial para los trabajadores de entre 20 y 59 años)”.

La tasa de participación laboral de los individuos entre 20 y 59 años se obtiene dividiendo la población económicamente activa (PEA) entre la población total de personas en ese rango de edad. Por otro lado, la tasa de desempleo laboral en ese mismo grupo se calcula dividiendo el número total de desempleados entre la PEA. Respecto a la tasa de empleo parcial para individuos de entre 20 y 59 años, se determina dividiendo la población que trabaja a tiempo parcial entre el total de la población trabajadora que labora entre 1 y 45 horas semanales. Para los fines de este estudio, se define como trabajador a tiempo parcial a aquel que trabaja entre 1 y 34 horas semanales, mientras que se considera a tiempo completo los que laboran entre 35 y 45 horas semanales. La información para estos indicadores se extrajo de la Encuesta Nacional de

Tabla 1. Cálculo del tamaño de la familia ajustado en San Luis Potosí

<i>Dato</i>	<i>2020</i>
A. Tasa de fecundidad de la entidad federativa	2.09
B. Tasa de mortalidad infantil antes de los 5 años	0.12
C. Tasa de fecundidad ajustada	3.84
D. Tamaño promedio ponderado de por hogar (INEGI, 2020)	3.69
Ajuste del tamaño de familia ((C + D) / 2)	3.74

Fuente: elaboración propia basada en CONAPO (2020) e INEGI (2020).

Tabla 2. Valores que se consideran en el cálculo de un modelo de dieta en San Luis Potosí

<i>Indicadores</i>	<i>Parámetro</i>
Tamaño de la familia	3.74
Número de trabajadores por familia	1.59
Estatura promedio	1.63
Hombre	1.67
Mujer	1.6
Calorías que se requieren según los parámetros de la metodología Anker a partir de los datos de estatura e intensidad de la actividad física (columna E de la tabla 3).	2 282
Calorías derivadas de la información del CONEVAL (2022) y de los hábitos alimenticios locales (columna D de la tabla 3).	2 130

Fuente: elaboración propia basada en la adaptación de la metodología de Anker y Anker (2017) y datos de INEGI (2020).

Ocupación y, se determinó que cada persona en el hogar de referencia requiere un total de 2 282 calorías diarias (véase tabla 2). Sin embargo, dado que el modelo de la dieta elaborado a partir del CONEVAL (2022) y los hábitos alimenticios locales proporciona un nivel de calorías más bajo (2 130 *vs.* 2 282), se procedió a ajustar la cantidad de gramos consumidos, hasta alcanzar las calorías requeridas por cada persona en el tamaño de familia de referencia según su nivel de actividad física y necesidades de proteínas, grasas y carbohidratos (véase tabla 3).

Una vez establecido el modelo de dieta (canasta básica), se estimaron sus costos. Para ello, se llevaron a cabo visitas a lugares donde las personas trabajadoras de BMW realizan sus compras, principalmente supermercados y tiendas de conveniencia (siete en total), con el objetivo de investigar los precios de los alimentos seleccionados para el modelo. A partir de esta información, se calcularon los precios promedio, y se tomaron aquellos cuyo coeficiente de variación fuese menor que 1.² La estimación de los costos asociados a la canasta alimentaria, adaptada al tamaño promedio de la familia en San Luis Potosí (3.74 integrantes) y los gramos consumidos al día ajustados a las calorías requeridas (2 282) según las proporciones de proteínas, grasas y carbohidratos necesarios para la actividad física son detallados a continuación (véase tabla 4).

² En el caso de los coeficientes de variación mayores a 1, se tomó como precio de referencia aquel que estuviera más bajo.

Tabla 3. Modelo de dieta saludable ajustada: gramos consumidos en CONEVAL y gramos ajustados a calorías requeridas

<i>Alimentos</i>	<i>Gramos consumidos al día a partir de canasta básica de CONEVAL (2022)</i>	<i>Gramos consumidos al día ajustados a las calorías requeridas (2 282) según las proporciones de proteínas, grasas y carbohidratos necesarios para la actividad física</i>	<i>Calorías en canasta básica de CONEVAL (2022)</i>	<i>Calorías en canasta básica ajustadas a calorías requeridas según metodología Anker (2017)</i>
<i>Columna A</i>	<i>Columna B</i>	<i>Columna C</i>	<i>Columna D</i>	<i>Columna E</i>
Tortilla de maíz	155	316	330	354
Arroz blanco	9	15	32	35
Fideos blancos	6	6	22	23
Pan dulce	34	30	125	134
Papas	45	40	34	37
Plátanos	35	30	42	45
Frijoles blancos	51	30	170	182
Leche entera	204	200	1011	1083
Queso panela	5	5	4	5
Huevos de gallina	33	7	48	51
Lomo de cerdo	20	7	38	40
Carne de res	21	10	35	37
Pescado (mojarra tilapia)	21	5	18	19
Lechuga	56	60	8	9
Otros vegetales verdes	56	60	16	17
Cebolla	42	60	17	18
Tomates	63	67	11	12
Papaya	29	30	12	13
Aceite vegetal	11	10	97	104
Azúcar blanca	15	13	58	63
Café	3	2	0	0
Total calorías			2 130	2 282

Fuente: elaboración propia basada en la adaptación de la metodología de Anker y Anker (2017).

Tabla 4. Costo de los alimentos por gramo consumido ajustado a las calorías requeridas (2 282) en el modelo de dieta (canasta básica)

<i>Alimentos</i>	<i>Gramos consumidos al día ajustados a las calorías requeridas (2 282) según las proporciones de proteínas, grasas y carbohidratos necesarios para la actividad física</i>	<i>Costo promedio por kilo</i>	<i>Costo por gramo consumido ajustado a las calorías requeridas (2 282) D = (B * C) / 1000</i>	
Columna A	Columna B	Columna C	Columna D	
1	Tortilla de maíz	316	15.47	4.88
2	Arroz blanco	15	20.91	0.31
3	Fideos blancos	6	8.77	0.05
4	Pan dulce	30	9.57	0.29
5	Papas	40	39.55	2.11
6	Plátanos	30	23.68	1.09
7	Frijoles blancos	30	29.63	0.89
8	Leche entera	200	20.11	4.02
9	Queso panela	5	53.51	0.27
10	Huevos de gallina	7	76.38	0.61
11	Lomo de cerdo	7	116.25	1.07
12	Carne de res	10	180.98	3.02
13	Pescado (mojarra tilapia)	5	180.98	0.90
14	Lechuga	60	14.97	1.40
15	Otros vegetales verdes	60	10.51	0.82
16	Cebolla	60	30.05	2.00
17	Tomates	67	30.85	2.27
18	Papaya	30	30.80	1.49
19	Aceite vegetal	10	47.63	0.48
20	Azúcar blanca	13	28.64	0.37
21	Café	2	66.58	0.13
22	Costo Total del modelo de dieta ajustado			28.49
23	Otros costos adicionales			6.27

Continúa

Tabla 4. Costo de los alimentos por gramo consumido ajustado a las calorías requeridas (2 282) en el modelo de dieta (canasta básica) (*continuación*)

<i>Alimentos</i>	<i>Gramos consumidos al día ajustados a las calorías requeridas (2 282) según las proporciones de proteínas, grasas y carbohidratos necesarios para la actividad física</i>	<i>Costo promedio por kilo</i>	<i>Costo por gramo consumido ajustado a las calorías requeridas (2 282)</i> $D = (B * C) / 1000$
<i>Columna A</i>			<i>Columna D</i>
24	Costo total por persona al día (fila 22 + fila 23)		34.76
25	Costo del modelo de dieta familiar diario (tamaño de familia de referencia (3.74) multiplicado por el costo individual del modelo de dieta (34.76))		129.98
26	Costo mensual del modelo de dieta para el tamaño de familia de referencia (costo del modelo de dieta familiar diario (129.98) multiplicado por (365/12))		3 953.76

Fuente: elaboración propia basada en la adaptación de la metodología de Anker y Anker (2017).

En la cuarta fase de la metodología, se procedió a estimar el costo asociado a una vivienda en San Luis Potosí. Se tomaron en cuenta diversas normativas y directrices legales. El costo de la vivienda digna se definió a partir de las especificaciones técnicas proporcionadas por el Fondo Nacional de Habitaciones Populares (FONHAPO, 2014) de una vivienda de interés social. Para este artículo las características de la vivienda de interés social son equivalentes a nuestra denominación de “vivienda digna”. Para estimar su costo, se investigó el precio de una vivienda de interés social durante las entrevistas con trabajadores que residieran en ellas. Sin embargo, se observó que la mayoría de las viviendas visitadas no cumplían con los parámetros establecidos por FONHAPO (2014). Por esta razón, se tomó la decisión de tomar como costo de la vivienda el reportado en los gastos promedio de alquiler en San Luis Potosí, según la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos en los Hogares (INEGI, 2018) el cual se fija en MXN\$2 467.

En la quinta etapa de la metodología, se procedió a calcular los costos asociados con salud, educación y transporte, es decir, aquellos gastos que no están relacionados con alimentos ni vivienda (*No Food No House*, NFNH). Para ello, se utilizó la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) (INEGI, 2018) y se realizaron ajustes basados en observaciones directas durante el trabajo de campo. Se extrajeron datos correspondientes al tercer quintil de ingreso, dado que los salarios de los operadores superan los niveles del primer

y segundo quintil, alineándose con un salario medio en la Zona Metropolitana de San Luis Potosí.

El procedimiento fue el siguiente:

- 1) Se determinó el porcentaje de gastos en salud, educación y transporte para el tercer quintil.
- 2) Se excluyeron gastos relacionados con bebidas alcohólicas y tabaco.
- 3) Se incorporaron gastos asociados con alimentos consumidos en restaurantes, considerando que los operadores a menudo comen fuera debido a las distancias de desplazamiento al trabajo. Para ello, se dividió el rubro “restaurantes y hoteles” a la mitad, suponiendo que el 50% de los gastos en alimentos se realiza fuera del hogar.
- 4) Para el transporte, se utilizó la sección “compra de vehículos privados” y “operación de vehículos privados”, dividiendo este último en dos, y manteniendo intacto el rubro “transporte público”, basándose en las entrevistas que indicaron que los trabajadores utilizan regularmente el transporte proporcionado por la empresa.
- 5) Se añadieron otros gastos de categorías como “prendas de vestir y calzado”, “muebles y artículos para el hogar”, “salud”, “educación”, “comunicaciones”, “recreación y cultura”, y “bienes y servicios diversos”.

Como resultado, se determinó que la proporción de gastos que no están relacionados con NFNH es del 61.20%. Al dividir este total entre la participación ajustada para alimentos, se obtuvo una ratio NFNH/F ajustada de 2.02. Multiplicando esta cantidad por los gastos del modelo de dieta (MXN\$3 953.77), se obtuvo un dato preliminar de gastos no relacionados con NFNH de MXN\$8 019.67 (véase tabla 5).

Para determinar los costos asociados con salud, educación y transporte, se empleó el siguiente procedimiento basado en la metodología de Anker y Anker (2017):

- 1) Se tomó el gasto preliminar de MXN\$8 019.67 (véase tabla 5, columna C) y se multiplicó por la participación porcentual de los gastos de interés (61.20%).
- 2) A partir de este cálculo, se determinó la participación de los gastos en salud (0.07), educación (0.27) y transporte (0.13), resultando en las proporciones 0.07/61.20, 0.27/61.20, y 0.13/61.20% (columna D).
- 3) Estas proporciones se tradujeron en cantidades preliminares (columna E), que se contrastaron con los gastos promedio de la ENIGH (columna F).

Tabla 5. Estimación de gastos en salud, educación y transporte

<i>Proporción ajustada de los egresos que no son comida ni hogar (A)</i>	<i>Costo más bajo del modelo de dieta (B)</i>	<i>Estimación preliminar de los egresos que no son comida ni hogar (A X B)</i>			
2.028	3 953.77	8 019.67			
Rubros de los gastos	<i>Estimación preliminar de los egresos que no son comida ni hogar</i>	<i>Porcentaje de participación del gasto X en la suma de los porcentajes de los egresos que no son comida ni hogar ajustados</i>	<i>Cantidad estimada preliminar del gasto X (C x D)</i>	<i>Verificación del gasto en fuentes secundarias</i>	<i>Diferencia entre la columna F menos la columna E</i>
	<i>Columna C</i>	<i>Columna D</i>	<i>Columna E</i>	<i>Columna F</i>	<i>Columna G</i>
Salud	8 019.67	0.07	575.18	1 366	970.59
Educación	8 019.67	0.27	2 131.87	2 883	2 507.44
Transporte	8 019.67	0.13	1 076.56	5 050	3 063.28
			3 783.61	9 299	6 541.30
Costo total estimado de los gastos que no son alimento ni vivienda (NFNH)					14 560.98

Nota: todas las cantidades son expresadas en pesos mexicanos (MXN).

Fuente: elaboración propia basada en la adaptación de la metodología de Anker y Anker (2017).

- 4) Las cifras ajustadas para salud, educación y transporte (columna G) se obtuvieron sumando la media entre las cantidades preliminares (columna E) y los gastos promedio de la ENIGH (columna F).
- 5) Se compararon los costos totales estimados de los egresos que no son alimento ni hogar (MXN\$9 299.00 y 6 541.30; columnas F y G, respectivamente). Siguiendo la metodología de Anker y Anker (2017), se seleccionó la cantidad menor de estas dos.
- 6) Finalmente, se sumaron MXN\$6 541.30 y 8 019.67, resultando en una cantidad total de MXN\$14 560.98 para los gastos que no son alimento ni hogar.

Para determinar el salario digno total, se consolidaron los costos asociados con cada categoría de gasto para la familia de referencia (3.74 miembros) y 1.59 trabajadores de tiempo completo por familia, siguiendo la metodología propuesta por Anker y Anker (2017):

- 1) Costos de alimentación: se consideró el costo mensual del modelo de dieta para el tamaño de familia de referencia: MXN\$3 954 (véase fila 26, tabla 4).
- 2) Costos de vivienda: costo mensual promedio según la ENIGH (INEGI, 2018): MXN\$2 467.
- 3) Costo total estimado de los gastos que no son de alimentación ni vivienda: MXN\$14 560.98 (última fila, tabla 5).
- 4) Eventos inesperados: se añadió un 5% adicional sobre el total de los costos mensuales totales del hogar para un nivel de vida básico pero decente el tamaño de familia de referencia: MXN\$1 049 (fila 4, tabla 6).

Sumando estos componentes, el costo mensual total para mantener un nivel de vida básico pero decente para la familia de referencia es de MXN\$22 030.83 (fila 5, tabla 6).

Para determinar el salario digno neto mensual por trabajador, se dividió el costo mensual total (MXN\$22 030.83) entre el número promedio de trabajadores por hogar (1.59), que resultó en un salario digno neto mensual de MXN\$13 855.87 (fila 6, tabla 6), que representa el monto necesario para cubrir los costos totales de vida de la familia de referencia.

Para determinar el salario digno bruto mensual, es esencial considerar las deducciones obligatorias y los impuestos asociados con el salario. Siguiendo la metodología propuesta:

- 1) Salario digno neto mensual: como se determinó anteriormente, es de MXN\$13 855.87.
- 2) Impuesto sobre la Renta (ISR): se consideró la tasa del ISR según lo estipulado por el Sistema de Administración Tributaria (SAT) de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP, 2018).
- 3) Deducciones obligatorias: se incluyeron deducciones como el pago al Seguro Social.

Al sumar el salario digno neto mensual con el porcentaje correspondiente al ISR y las deducciones del Seguro Social, se obtiene el salario digno bruto mensual. Este monto asciende a MXN\$16 165 (fila 8, tabla 6), que representa el salario total antes de deducciones y obligaciones fiscales.

Para obtener una representación precisa del salario digno que un operador en el primer nivel ocupacional de BMW planta San Luis Potosí debería recibir, es esencial considerar ciertos beneficios y asignaciones proporcionados por la empresa:

- 1) Beneficios en especie: se dedujo el costo de la comida que los trabajadores reciben en la planta de la empresa (fila 9A, tabla 6).
- 2) Asignaciones en efectivo: se restaron las asignaciones comunes en efectivo, como el aguinaldo y la prima vacacional (fila 9B, tabla 6).

Tras considerar estas deducciones, se obtiene el salario digno neto y bruto para el operador, considerando los beneficios típicos en especie y las asignaciones en efectivo proporcionadas por la empresa. Estos montos son de MXN\$12 848 y 15 157, respectivamente (fila 10 y 11, tabla 6).

Tabla 6. Costo total mensual de la vida en San Luis Potosí (pesos mexicanos y dólares estadounidenses, 2022)

<i>Valores de punto de partida</i>	<i>San Luis Potosí</i>	
Tipo de cambio de pesos a USD	19.26	
Días laborables a tiempo completo por mes	100	
Número de trabajadores de tiempo completo para el tamaño de familia de referencia	1.59	
Tamaño familiar de referencia	3.74	
Número de hijos en el tamaño de familia de referencia	2	
Relación entre los costos no alimentarios no relacionados con la vivienda y los costos de los alimentos (NFNH)	2.028	
Porcentaje adicional para eventos inesperados	5	
<i>Parte I. Gastos familiares</i>	<i>Pesos (MXN)</i>	<i>USD\$</i>
(1) Costo de comida por mes para la familia de referencia	3 954	218
Costo de comida por persona por día	35	2
(2) Costos de la vivienda por mes	2 467	136
(3) Costo total estimado de los gastos que no son alimento ni hogar teniendo en cuenta el control posterior (<i>post-check</i>)	14 561	804
Estimación preliminar del costo que no son alimentos ni vivienda (NFNH)	8 020	443
Costo de la salud después del ajuste <i>post-check</i>	971	54
Costo de la educación después del ajuste <i>post-check</i>	2 507	139
Costo del transporte después del ajuste <i>post-check</i>	3 063	169
(4) 5% adicional para sostenibilidad y emergencias	1 049	58

Continúa

Tabla 6. Costo total mensual de la vida en San Luis Potosí (pesos mexicanos y dólares estadounidenses, 2022) (continuación)

(5) Costos totales del hogar por mes para el nivel de vida básico pero decente para la familia de referencia (5) [5 = 1+2+3+4]	22 030.83	1 217
<i>Parte II. Salario necesario al mes</i>	<i>Pesos (MXN)</i>	<i>USD\$</i>
(6) Salario digno por mes (6 = 5 / 1.59 trabajadores)	13 855.87	766
(7) Deducciones obligatorias de pago (7) (impuestos más seguro social)	2 309	128
(8) Salario bruto requerido por mes para el salario digno (8 = 6 + 7)	16 165	893
<i>Parte III. Salario digno en la industria, considerando el valor típico de los beneficios y el seguro de efectivo en la industria</i>	<i>Pesos (MXN)</i>	<i>USD\$</i>
(9A) Valor por mes de los beneficios especie en la industria (alimento en la planta)	404	22
(9B) Valor de las asignaciones en efectivo comunes en la industria (aguinaldo y prima vacacional)	604	33
(10) El salario digno neto que se paga, cuando los trabajadores reciben los beneficios típicos en especie y la asignación en efectivo en la industria [10 = 6-9A-9B]	12 848	710
(11) Salario bruto del salario digno en la industria si el trabajador recibe los beneficios típicos en especie y la asignación en efectivo en la industria [11 = 8-9A-9B]	15 157	837

Fuente: elaboración propia basada en la adaptación de la metodología de Anker y Anker (2017).

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El análisis revela una discrepancia significativa entre el salario contractual y el salario digno para una familia compuesta por 3.74 miembros. Según el contrato colectivo de la BMW, el salario contractual para el primer nivel se establece en MXN\$306 diarios (MXN\$9 307 mensuales, calculado multiplicando 306 por 365/12); mientras que el salario digno es de MXN\$13 856, revelando una brecha del 49%. Lo anterior evidencia la necesidad de reevaluar las estructuras salariales de la BMW planta San Luis Potosí para garantizar un salario digno.

Considerando los impuestos y contribuciones a la seguridad social, la brecha entre el salario contractual y el digno aumenta. El salario percibido es de MXN\$9 966, mientras que el digno, que incluye estos factores, es de MXN\$16 165. Esta diferencia del 62% destaca el desafío para los operadores y sus familias en alcanzar un nivel de vida digno, de acuerdo con los criterios establecidos en este análisis (véase tabla 7).

Tabla 7. Diferencias porcentuales del salario digno respecto a los salarios pagados en San Luis Potosí (2022)

<i>Rubros</i>	<i>Salario digno</i>	<i>Salario contractual</i>	<i>Diferencia porcentual entre salario contractual y salario digno</i>
<i>Aportaciones en especie</i>			
Salario base	13 856.00	9 307.50	-49%
Impuestos más seguridad social	2 309.40	658.67	
Total	16 165.40	9 966.17	-62%

Fuente: elaboración propia basada en la adaptación de la metodología de Anker y Anker (2017).

Al comparar el salario contractual con otros indicadores (véase tabla 8), supera en un 47% el mínimo en México, MXN\$9 966.17 frente a MXN\$5 258.13 (172.87 multiplicado por 365/12). Respecto al umbral salarial de pobreza extrema urbana, el salario contractual se sitúa en un 48% por encima, MXN\$9 966.17 contra MXN\$5 139.35. Sin embargo, al contrastarlo con el salario en pobreza urbana, el salario de los trabajadores se encuentra 4% por debajo (MXN\$9 966.17 en comparación con MXN\$10 327.32).³

³ Para calcular el salario en línea de pobreza extrema urbana y el salario en línea de pobreza urbana, se siguió el siguiente procedimiento:

- Se multiplicó el valor de la línea de pobreza extrema por ingresos en comunidades urbanas del CONEVAL (2022) por el tamaño del hogar de referencia (3.74 redondeado a 4), y luego se dividió entre el número de trabajadores a tiempo completo en el hogar de referencia: $2,042.89 * (4/1.59) = 5 139.35$.
- Se multiplicó el valor de la línea de pobreza por ingresos en comunidades urbanas del CONEVAL (2022) por el tamaño del hogar de referencia, y luego se dividió entre el número de trabajadores a tiempo completo en el hogar de referencia: $4,105.11 * (4/1.59) = 10 327.32$.

Los valores de la línea de pobreza extrema por ingresos (que equivale al valor monetario de la canasta alimentaria por persona al mes) y de la línea de pobreza por ingresos (que equivale al valor monetario de la canasta alimentaria más no alimentaria por persona al mes) para comunidades urbanas corresponden al mes de julio de 2022, periodo en el que se llevó a cabo el trabajo de campo. De acuerdo con CONEVAL (2022), su valor representa “el costo de un conjunto de bienes y servicios adquiridos por la población mexicana, construido a partir del patrón de consumo observado en un conjunto de hogares de referencia y de contemplar los aspectos nutricionales normativos en México”, este indicador se actualiza mensualmente a partir de la información del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) que publica el INEGI.

Tabla 8. Diferencias porcentuales entre los salarios pagados respecto a otros salarios de referencia (2022)

<i>Tipos de salario de referencia</i>	<i>Salario de referencia</i>	<i>Diferencia porcentual entre salario pagado y salario de referencia</i>
Salario en línea de pobreza urbana	10 327.32	-4%
Salario en línea de pobreza extrema urbana	5 139.35	48%
Salario Mínimo en México	5 258.13	47%

Fuente: elaboración propia basada en la adaptación de la metodología de Anker y Anker (2017).

Por otro lado, la discrepancia entre el salario en línea de pobreza extrema urbana (5 139.35) y el salario en línea de pobreza urbana (10 327.32) con respecto al salario digno estimado (16 165) en este ejercicio es del 214% y del 56%, respectivamente. Estas diferencias pueden asociarse al hecho de que, en el ejercicio realizado en este artículo, es evidente que el contenido nutricional del modelo de dieta considerado por el CONEVAL se encuentra por debajo de los macronutrientes necesarios para la actividad física de las personas trabajadoras en la BMW, según lo establecido por la NOM-037-SSA-2012 (Diario Oficial de la Federación (2012, 13 de julio).

Otra posible fuente de discrepancia radica en los precios utilizados por el CONEVAL para establecer las líneas de pobreza, ya que se basan en el Índice Nacional de Precios al Consumidor, publicado por el INEGI (2022). Sin embargo, estos precios no necesariamente reflejan los costos reales de bienes y servicios adquiridos por las personas trabajadoras en San Luis Potosí. Es posible que las condiciones locales de mercado y los hábitos de consumo de la población en la región difieran de los promedios nacionales considerados en el índice, lo que podría generar discrepancias en la estimación de las líneas de pobreza.

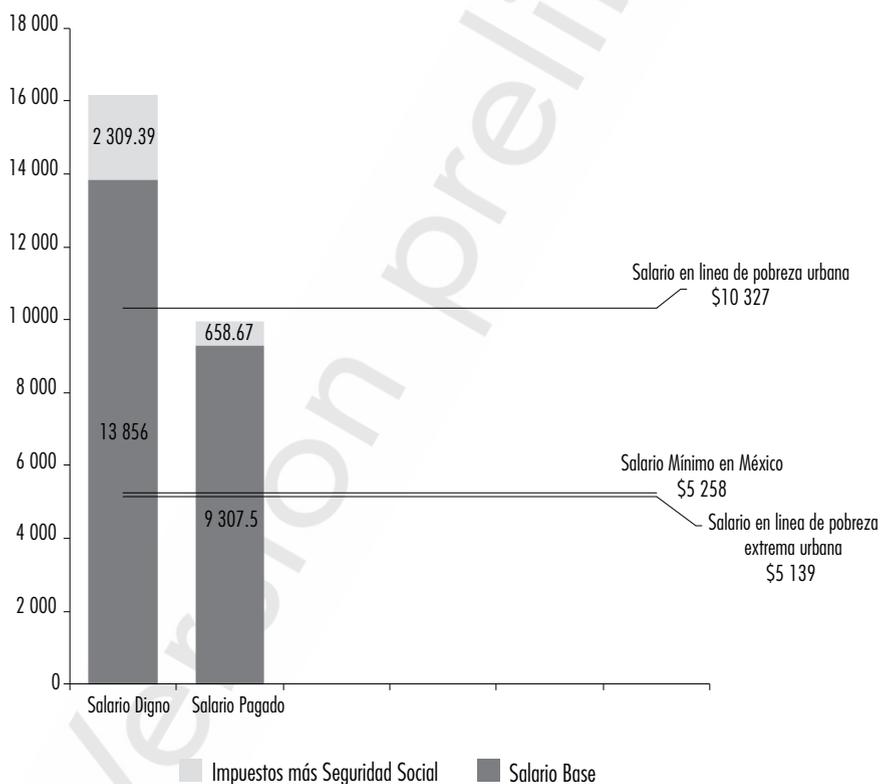
Estos resultados resaltan la urgente necesidad de ajustar el contenido nutricional de la canasta básica, así como los precios de los alimentos y el conjunto de bienes y servicios considerados en la metodología del CONEVAL.

Aunque el salario contractual no alcanza un salario digno, supera el salario mínimo oficial y la pobreza extrema urbana (véase figura 1). Sin embargo, aún se necesita un incremento salarial para superar la pobreza urbana.

Al comparar el salario contractual con el salario digno de BMW planta San Luis Potosí con otras empresas Fabricantes de equipo original (OEM, por sus siglas en inglés, Original Equipment Manufacturer) en México, según García-Jiménez *et al.* (2021), se observa que la empresa en cuestión ocupa una posición destacada (4° lugar). La planta Volkswagen-Puebla lidera el *ranking*,

superando el salario digno en un +9%. Le sigue Chrysler/Fiat-Toluca, con una diferencia del -9% por debajo del salario digno. En tercer lugar, se encuentra Nissan A1-Aguascalientes con una diferencia del -46.5%. BMW San Luis Potosí se sitúa en 4° lugar con una diferencia del -49%. Por debajo de BMW, se encuentran empresas como Nissan A2-Aguascalientes con una diferencia del -69.1%, Ford-Hermosillo con -70%, y General Motors-San Luis Potosí, que presenta la mayor diferencia con un -90%. Estos datos sugieren que BMW San Luis Potosí tiene diferencias salariales similares a empresas que se establecieron en México entre 1982 y 1993, superando a otras que llegaron recientemente (véase tabla 9).

Figura 1. Comparativo de salario digno versus salario pagado en BMW planta San Luis Potosí, 2022



Fuente: elaboración propia basada en la adaptación de la metodología de Anker y Anker (2017).

Tabla 9. Comparación de brecha salarial entre diferentes plantas OEM en México

<i>Periodo de llegada</i>	<i>Planta OEM</i>	<i>Brecha salarial entre salario contractual y salario digno (salario base)</i>
1962-1981	Volkswagen, Puebla	+9%
	Chrysler-Fiat, Toluca	-9%
1982-1993	Nissan A1, Aguascalientes	-46.5%
	Ford, Hermosillo	-70%
1994-2021	Nissan A2, Aguascalientes	-69.1%
	General Motors, San Luis Potosí	-90%
	BMW, San Luis Potosí	-49%

Fuente: elaboración propia basada en García-Jiménez *et al.* (2021).

Las disparidades salariales estimadas en la tabla 9 revelan una paradoja entre General Motors y BMW. Aunque ambas comparten ubicación geográfica, General Motors muestra una discrepancia del -90%, mientras que BMW del -49% respecto al salario digno.

Sin embargo, las evidencias presentadas sugieren que los diferenciales salariales entre el salario pagado y el salario digno aumentan cuando las empresas automotrices son más nuevas en el país, indicando mayor precarización con la liberalización comercial.

La discrepancia salarial entre General Motors y BMW puede atribuirse a diversos factores. La competencia intensa entre trabajadores por empleos, impulsada por la entrada de nuevas empresas como GM, puede presionar los salarios a la baja. Además, estas nuevas empresas podrían no cumplir con los estándares laborales y salariales establecidos, resultando en condiciones menos favorables para los trabajadores. La liberalización comercial ha facilitado la movilidad empresarial y la flexibilidad laboral, permitiendo ajustes salariales según las condiciones del mercado, lo que puede conducir a una mayor precarización salarial, especialmente si las regulaciones laborales no son lo suficientemente estrictas para proteger a los trabajadores. En resumen, el aumento de las brechas salariales se debe al tiempo de operación de las empresas y a factores como la competencia laboral, el compromiso empresarial con estándares laborales y la flexibilidad por la liberalización comercial.

5. CONCLUSIONES

El estudio llevado a cabo evidencia de manera clara que, aunque los salarios contractuales son competitivos, por superar el salario mínimo y la pobreza extrema urbana, aún no alcanzan el nivel necesario para garantizar una vida digna. Este hallazgo impacta en políticas salariales de la industria automotriz, crucial en México por su crecimiento e inversiones.

La metodología basada en Anker y Anker (2017) ofrece no sólo una herramienta robusta para medir el salario digno, sino también una guía para políticas salariales que mejoren las condiciones de vida de los trabajadores en el sector automotriz. Es vital que las empresas, tanto establecidas como emergentes en México, consideren estos hallazgos y adopten salarios que atiendan las necesidades de sus empleados.

La implementación del T-MEC ofrece una oportunidad para mejorar las condiciones laborales en México al promover la participación y negociación sindical. Es esencial que los trabajadores se involucren en las discusiones salariales, especialmente ante la presencia de empresas transnacionales como BMW, que han elevado el costo de vida en ciudades como San Luis Potosí.

El estudio sugiere extender la metodología al sector autopartista, ofreciendo oportunidades para futuras investigaciones y una comprensión más completa de las dinámicas salariales en toda la cadena de suministro automotriz, facilitando políticas más efectivas para beneficiar a un mayor número de trabajadores.

En resumen, en el marco del T-MEC, la discusión sobre salarios dignos se vuelve crucial. Las cláusulas laborales del acuerdo podrían impulsar una transición hacia salarios más justos en la industria automotriz. Empresas y sindicatos deben actuar proactivamente para mejorar las condiciones salariales, asegurando un futuro equitativo para los trabajadores del sector.

Las propuestas de política basadas en este artículo e investigaciones sobre salario digno (García-Jiménez *et al.*, 2021 y 2022) en la industria automotriz son las siguientes:

- 1) Establecimiento de un salario mínimo sectorial. Es vital establecer un salario mínimo sectorial en la industria automotriz para asegurar condiciones laborales dignas.
- 2) Revisión y actualización periódica de salarios utilizando el cálculo de salario digno como criterio de referencia. Es necesario implementar mecanismos de revisión salarial periódicos basados en indicadores de costo de vida, inflación y productividad del sector garantizando que el incremento

salarial promueva una hoja de ruta hasta alcanzar un salario digno para el sector automotriz.

- 3) Transparencia salarial. Obligar a las empresas automotrices a publicar rangos salariales facilitaría la comparación y negociación de salarios entre regiones.
- 4) Educación y capacitación. Fomentar programas de formación para trabajadores automotrices en áreas como Industria 4.0 y electromovilidad, preparándolos para roles mejor remunerados en la evolución tecnológica del sector.
- 5) Incentivos fiscales. Ofrecer incentivos fiscales a las empresas automotrices que adopten prácticas justas y que superen (o se aproximen) al salario digno propuesto.
- 6) Monitoreo y sanciones. Crear una entidad reguladora independiente para supervisar políticas salariales y penalizar incumplimientos en empresas automotrices según estándares establecidos.
- 7) Cooperación internacional. Fomentar la colaboración con sindicatos de Estados Unidos y Canadá para establecer estándares laborales y salariales uniformes en la industria automotriz del área T-MEC.

Estas propuestas buscan garantizar que las personas trabajadoras del sector automotriz se aproximen a recibir una remuneración digna, justa y adecuada que refleje su contribución a la productividad del sector y que permita su mayor bienestar y el de sus familias.

BIBLIOGRAFÍA

- ACORN (2003). *Introduction to acorn's living wage site*. <https://www.livingwagecampaign.org>
- Anker, R. (2006). Living wages around the world: A new methodology and internationally comparable estimates. *International Labour Review*, 145(4). <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2006.tb00037.x>
- _____ (2011). Estimating a living wage: A methodological review. *Conditions of work and employment*. (Series No. 29). International Labour Organization. http://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_162117/lang--en/index.htm
- Anker, R. y Anker, M. (2017). *Living wages around the world*. Edward Elgar Publishing.

- Carrillo, J. y García-Jiménez, H. (2019). La paradoja del TLCAN: alta productividad y bajos salarios en la industria automotriz. En O. Contreras, G. Vega y C. Ruíz (coords.). *La reestructuración de Norteamérica a través del libre comercio: del tlcan al t-mec*. Colmex.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) (2022). Contenido y valor monetario de las líneas de pobreza por ingresos. <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-Pobreza-por-Ingresos.aspx>
- Consejo Nacional de Población (CONAPO) (2020). Indicadores Demográficos de México de 1970 a 2050. http://www.conapo.gob.mx/work/models/CONAPO/Mapa_Ind_Dem18/index.html
- Covarrubias, A. (2019). La ventaja competitiva de México en el TLCAN: un caso de dumping social visto desde la industria automotriz. *Norteamérica*, 14(1). <https://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2019.1.340>
- Diario Oficial de la Federación* (2012, 13 de julio). Norma Oficial Mexicana. NOM-037-SSA-2012. <https://www.cndh.org.mx/DocTR/2016/JUR/A70/01/JUR-20170331-NOR36.pdf>
- Figart, D. (2004). *Living wage movements: Global perspectives*. Routledge.
- Fondo Nacional de Habitaciones Populares (FONHAPO) (2014, 9 de marzo). *Manual de Operación del Programa de Apoyo a la Vivienda*. *Diario Oficial de la Federación*. <http://www.gob.mx/fonhapo/documentos/manual-de-operacion-del-programa-de-apoyo-a-la-vivienda>
- García-Jiménez, H., Carrillo, J. y Bensusán, G. (eds.) (2021). *Salarios en tiempos de libre comercio. ¿Ofrece la industria automotriz salarios dignos en México?* El Colegio de la Frontera Norte.
- _____, Carrillo, J. y Bensusán, G. (2022). La precariedad salarial en la industria automotriz en México. Brechas pendientes ante la nueva gobernanza laboral del T-MEC. *Norteamérica*, 17(1). <https://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2022.2.559>
- Glasmeier, A. (2022). Living wage calculator. User's guide/Technical Notes. Institute of Technology. <https://livingwage.mit.edu/resources/Living-Wage-Users-Guide-Technical-Documentation-2022-05-10.pdf>
- Glickman, L. (1997). *A living wage: American workers and the making of consumer society*. Cornell University Press.
- Global Living Wage Coalition (2023). Giving workers a decent standard of living. <https://globallivingwage.org/>
- Guzi, M., Amanquarnor, N., Cecon, D., Kahanec, M. y Tjeldens, K. (2022). Living wages worldwide. WageIndicator Foundation. [25](https://wagein-</p></div><div data-bbox=)

- icator.org/documents/publicationslist/publications2022/livingwages-report2.pdf
- Hernández, J. (2018). El mercado de trabajo en la industria automotriz mexicana, 1998-2014. En E. De la Garza y M. Hernández (eds.). *Configuraciones productivas y laborales en la tercera generación de la industria automotriz terminal en México* (pp. 57-106). Universidad Autónoma Metropolitana-Miguel Ángel Porrúa.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2018). Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH). <https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2018/>
- _____ (INEGI) (2020). Censo de Población y Vivienda. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática (INEGI) (2022). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- King, P. y Waldegrave, C. (2012). Report of an investigation into defining a living wage for New Zealand. Family Centre Social Policy Research Unit. <https://communityresearch.org.nz/report-of-an-investigation-into-defining-a-living-wage-for-new-zealand/>
- Mateer, D., Coppock, L. y O’Roark, B. (2020). *Essentials of economics*. W.W. Norton & Company.
- Merk, J. (2009). Stitching a decent wage across borders: the Asia floor wage proposal 2009. Asia floor wage alliance. <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/101018>
- Moreno-Brid, J., Tovar, R., Gómez, J. y Rodríguez, L. (2021). Trade agreements and decent work in Mexico: The case of the automotive and textile industries (Working Paper 36). International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_808957.pdf
- Organización Internacional de Constructores de Automóviles (OICA) (2022). Production Statistics. <https://www.oica.net/category/production-statistics/2021-statistics/>
- Richards, T., Cohen, M., Klein, S. y Littman, D. (2008). Working for a living wage. Making paid work meet basic family needs in Vancouver and Victoria. Canadian Centre for Policy Alternatives. <https://policyalternatives.ca/livingwage2008>
- Rodríguez-Abreu, M. y Sánchez-Peña, L. (2017). El futuro del trabajo automotriz en México. Colmex. https://trades.colmex.mx/archivos/7/Apuntes_para_la_equidad_1.pdf

- Secretaría de Economía (SE) (2020). Reporte T-MEC. Un acercamiento a las disposiciones del nuevo tratado entre México, Estados Unidos y Canadá. <http://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/boletines-t-mec?state=published>
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) (2018). Tabla de indicadores para el pago de impuestos. <https://www.sat.gob.mx/consulta/11676/consulta-indices,-tasas,-tarifas-y-tipo-de-cambio>.
- Stabile, D. (2008). *The living wage: Lessons from the history of economic thought*. Edward Elgar.
- Stanford, J. (2010). The geography of auto globalization and the politics of auto bailouts. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 3(3). <https://doi.org/10.1093/cjres/rsq025>
- U.S. Department of Agriculture (USDA) (2022). *FoodData Central*. <https://fdc.nal.usda.gov/>

Versión preliminar