

Cadenas globales de valor y desarrollo desigual: el caso de la industria automotriz en México

Global value chains and unequal development: the case of the automotive industry in Mexico

Cadeias globais de valor e desenvolvimento desigual: o caso da indústria automotiva no México

JOSÉ GABRIEL AGUILAR BARCELÓ

ADRIÁN ENRIQUE GARCÍA MENDOZA

RESUMEN: Una de las principales críticas al paradigma de las cadenas globales de valor es la de que el desarrollo se planea e instrumenta desde las élites, dejando en segundo plano a la clase obrera, cuyo poder se ha visto debilitado con el incremento de la tercerización y deslocalización de las actividades productivas. Siguiendo esta línea, el presente artículo analiza las interacciones entre el capital y el trabajo, así como las posibilidades de organización de los trabajadores en la búsqueda de mejores condiciones, en un contexto en el que el sistema capitalista globalizado presenta un agotamiento que pone a prueba la narrativa desarrollista. Se muestra que en muchas ocasiones la clase obrera está laboralmente atrapada en condiciones precarias que perpetúan la desigualdad, pero que cuando esta se organiza en movimientos populares y legítimos a través de acciones colectivas aumenta su capacidad de acceso a mejores condiciones sociales. Las huelgas recientes en la industria automotriz a nivel internacional dan cuenta de ello.

PALABRAS CLAVE: cadenas globales de valor, clase obrera, acciones colectivas, industria automotriz.

CÓDIGO JEL: F02, E24, D63

ABSTRACT: One of the main criticisms of the global value chains paradigm is that development is planned and implemented by the elites, ignoring the working class, whose power has been weakened due to the increase in outsourcing and relocation of productive activities. Following this line of thought, in this article, we examine the interaction between capital and labor, as well as the possibilities for workers to organize to achieve better working conditions. The above occurs in a context in which the globalized capitalist system presents an exhaustion that challenges the development narrative. It is shown that usually the working class is trapped in precarious conditions that perpetuate inequality, but that when it is organized into popular and legitimate movements via collective actions, its ability to access better social conditions increases. This is evident from the recent strikes in the automotive industry internationally.

KEYWORDS: global value chains, working class, collective action, automotive industry.

RESUMO: Uma das principais críticas ao paradigma da cadeia de valor global é que o desenvolvimento é planejado e implementado pelas elites, deixando em segundo plano a classe trabalhadora, cujo poder foi enfraquecido com o aumento da terceirização e deslocalização das atividades produtivas. Seguindo essa linha, este artigo analisa as interações entre capital e trabalho, bem como as possibilidades de organização dos trabalhadores na busca por melhores condições, num contexto em que o sistema capitalista globalizado apresenta um esgotamento que o põe à prova. narrativa. Mostra-se que em muitas ocasiões a classe trabalhadora fica presa em condições precárias que perpetuam a desigualdade, mas que quando se organiza em movimentos populares e legítimos através de ações coletivas, aumenta a sua capacidade de acesso a melhores condições sociais. As recentes greves na indústria automóvel a nível internacional confirmam isto.

PALAVRAS-CHAVE: cadeias globais de valor, classe trabalhadora, ação coletiva, indústria automotiva.

RECIBIDO: 17 de febrero de 2022. **ACEPTADO:** 01 de marzo de 2022.

INTRODUCCIÓN

El paradigma de las cadenas globales de valor (CGV) ha ganado atención como fuerza impulsora del crecimiento económico y el desarrollo. Este paradigma hace referencia a una serie de actividades que realizan las empresas transnacionales (ETN) alrededor del mundo, junto con otros actores económicos, para producir un bien o servicio, desde su concepción hasta llegar al consumidor (Ponte *et al.*, 2019). Bajo esta perspectiva, el crecimiento es posible a través de la generación de valor y el fortalecimiento de los procesos que lo consiguen.

Una de las principales críticas a este paradigma se refiere a la adopción de la perspectiva de que el desarrollo se piensa, planea e instrumenta desde las élites, dejando en segundo plano a quienes permiten el funcionamiento de estas élites: la clase obrera.¹ El uso de un enfoque *top-down* lleva a centrar el objeto de estudio en las ETN, el Estado y los actores preponderantes, dejando en un segundo término otras variables, como el medio ambiente,² la dinámica de clase que existe entre los dueños de los medios de producción y la clase trabajadora y las nociones de desarrollo alejadas de la idea de crecimiento económico (Fishwick y Selwyn, 2016), por ejemplo, la consideración del bienestar de los trabajadores y del entorno parecen esenciales para lograr un progreso que incluya una distribución más equitativa y una sociedad más justa, inclusiva y sostenible en el tiempo.

En este estudio, se realiza un análisis de las interacciones entre el capital y el trabajo, así como de las posibilidades que los trabajadores tienen de organizarse y establecer cambios en las relaciones de poder frente al capital. Se busca analizar y visibilizar la relevancia de las acciones colectivas de la clase obrera para comprender los procesos de desarrollo y cambio.

¹ Aquella que no es propietaria de los medios de producción, por lo tanto, tienen que vender su fuerza de trabajo para adquirir una recompensa en forma de salario.

² Recientemente se ha implementado el concepto de *upgrading* medioambiental y se ha añadido una dimensión ambiental a la responsabilidad corporativa que pretende no ver la naturaleza como un simple proceso *input/output*.

CLASE OBRERA Y RELACIONES DE PODER EN LAS CGV

Desde la perspectiva de las CGV, las transformaciones en las dinámicas de producción y el ecosistema de la cadena son en su mayoría dirigidas y planeadas por las ETN, al tiempo que se ignora la agencia de los trabajadores, al ser vistos como actores pasivos o de segundo nivel, sin profundizar en el rol que juegan en las CGV y el sistema productivo del siglo XXI.

Los trabajadores de los países del sur global, al que pertenece América Latina, son particularmente vulnerables a actos de explotación, como el pago de bajos salarios, el sometimiento a largas jornadas de trabajo y malas condiciones laborales.³ La acción colectiva de los trabajadores puede crear precedente, generar conciencia y promover cambios en su beneficio.

Resulta conveniente discutir aquellas acciones de la clase obrera que se ejercen desde lo colectivo y buscan mejorar sus condiciones materiales. La capacidad de las clases trabajadoras para actuar colectivamente en defensa de sus intereses depende de múltiples variables, entre las que se encuentran su integración y posición en la CGV y las dinámicas de acumulación competitiva y las relaciones de clase en el propio entorno laboral. Las acciones colectivas de los trabajadores tradicionalmente se analizan desde la institucionalización de la asociación: los sindicatos.⁴

Los sindicatos enfrentan numerosos desafíos debido al impacto de la globalización, el avance tecnológico y la necesidad de atraer el interés de nuevos grupos de trabajadores (Bernaciak *et al.*, 2015). En ese sentido, Atzeni (2016) afirma que históricamente los sindicatos han sido actores fundamentales en las luchas de la clase obrera gracias a su capacidad de proteger y organizar a los trabajadores y forman parte de las acciones colectivas que estos ejercen, como lo fue en los casos de la planta de producción de automóviles de General Motors en Guanajuato que votó por un nuevo liderazgo y cambio de sindicato, y donde la nueva agrupación sindical afirma haber conseguido un aumento salarial por encima de la inflación, así como mayor transparencia y democracia sindical.

Otro ejemplo es el de Saint Gobain México, donde la disidencia acusó de servil al sindicato vigente en ese momento y buscó hacerse de la representación actual. Más de dos mil trabajadores se alistaron para elegir sindicato y nuevo contrato colectivo de trabajo, alcanzando los objetivos (Ocampo, 2022). Un caso más es el del sindicato

³ El 75% de la población mundial vive en el Sur Global pero solo tiene el 20% de los ingresos. Asimismo, el Sur Global posee menos del 10% de la industria manufacturera mundial y el 4% del presupuesto en investigación y desarrollo.

⁴ Los sindicatos han sido la forma institucionalizada de los trabajadores para negociar con las fuerzas capitalistas. En muchos contextos los sindicatos representan fuerzas locales que se enfrentan a los gigantes globales (Quintero, 2006).

de Volkswagen, que después de meses de negociación acordó aceptar un 11% de alza salarial, advirtiendo que la meta para el año siguiente era de 15% (SINTTIA, 2023).

La clase obrera comparte una condición común: su subordinación y explotación. Esta es una clase abundante y fragmentada (Selwyn, 2017). La proliferación de las redes globales de producción implica el aumento de esta clase que depende de la venta de su trabajo en condiciones dispares de negociación.

El argumento de que los salarios van en función de la productividad usualmente se soporta en la idea de que aquellos trabajadores que son más productivos serán perciban percibirán mayor remuneración económica. Sin embargo, esto no necesariamente es cierto; por ejemplo, en la Tabla 1 se muestra que, en la industria automotriz, México es por mucho el país más productivo dentro de un conjunto de economías diversas, pero a nivel de salario se encuentra a media tabla (Kerswell, 2013).

Tabla 1. Plusvalía (productividad) generada por los trabajadores de las industrias textil y automotriz

País	Año	Industria automotriz		
		VAPT (\$) miles	Salario anual (\$) miles	Productividad (VAPT/Salario)
México	2000	102.00	11.70	8.72
Corea	2002	174.50	26.88	6.49
Eslovaquia	2003	41.41	7.86	5.27
Japón	2002	307.90	60.50	5.09
India	2003	22.82	4.58	4.99
Brasil	2004	58.62	13.50	4.34
EE.UU.	2002	231.73	54.16	4.28
Tailandia	2000	13.36	4.68	2.85
Alemania	2003	89.12	56.43	1.58

Fuente: Adaptado de Kerswell (2013). VAPT: Valor anual añadido por trabajador.

Este trabajo plantea como primer objetivo constatar que la clase obrera tiene un rol fundamental en los modos de producción, pero que, sin embargo, la clase capitalista ha reproducido una explotación sistemática por la que captura la mayor parte del valor creado, mientras que la clase obrera se perpetúa en condiciones precarias que se extienden más allá de lo económico. Como segundo objetivo se busca mostrar que, cuando la clase obrera se organiza en movimientos populares y legítimos a través de acciones colectivas, esta aumenta su capacidad de acceso a mejores condiciones sociales (dentro y fuera del trabajo).

ORGANIZACIÓN DE LAS CGV Y ACCIONES COLECTIVAS DE LA CLASE OBRERA

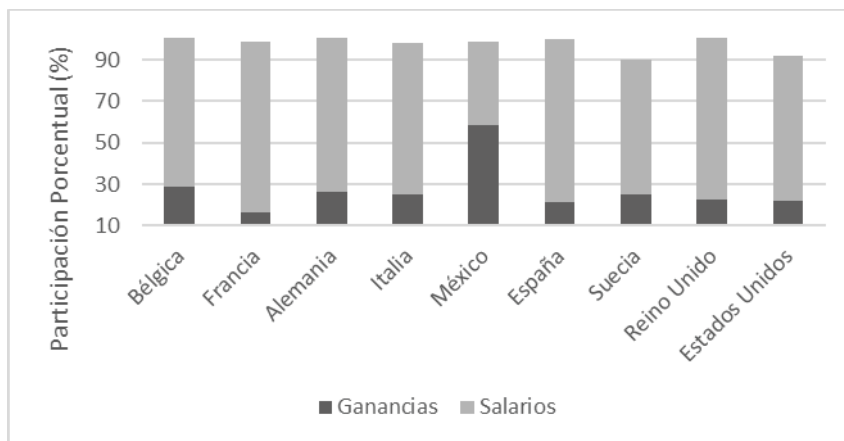
La historia de las luchas obreras sugiere que, a través de mecanismos de coerción como las manifestaciones, huelgas, revisiones a los contratos colectivos de trabajo, mesas de negociación con empresa y gobierno que favorecen la apropiación de la riqueza social. este colectivo es capaz de generar condiciones de mejora. En este sentido, Huws (2019) enfatiza la necesidad de establecer una solidaridad de tipo lineal a lo largo de la cadena de valor entre los trabajadores de un mismo empleador en roles complementarios, y fortalecer las redes locales que involucren a sindicatos u organizaciones, aprovechando el apoyo de compañeros de trabajo y otros grupos de las comunidades locales, alineándose entre sí con intereses específicos.

Desde un punto de vista estructural se puede ver que tanto la ETN como el Estado se encuentran en una sinergia de acciones y políticas que resultan en beneficios de ambos, a costa de mantener salarios bajos y una amplia fuerza laboral. Sobre esto, Roberts y Tran (2023) señalan que los mercados laborales flexibles privilegian a los empleadores e inversionistas, garantizando que los salarios y el empleo se establezcan mediante inequitativos mecanismos de mercado, a diferencia de donde se encuentran marcos y leyes donde se privilegia la mano de obra con libertad de asociación y negociación colectiva, protecciones contra despidos, límites en las horas de trabajo y contratos flexibles; también resaltan que estas regulaciones en materia laboral reducen el nivel de desigualdad de ingresos en los trabajadores de los países del norte global contrario a sus contrapartes en el sur global, quienes experimentan una mayor vulnerabilidad en estos apartados.

El *upgrading* se materializa cuando se produce un incremento en el empleo y/o un aumento en los salarios reales promedio. Sin embargo, como destacan Bernhardt y Milberg (2011), un tratamiento cuantitativo del mejoramiento social en términos de empleo y salarios no es suficiente para medir y cuantificar la mejora en la calidad de vida de los trabajadores, ya que excluye otros aspectos como la calidad de los empleos creados, la libertad de asociación, la calidad de vida, etc. En México durante décadas se mantuvo el salario mínimo sin cambios significativos. No fue hasta 2018 cuando se dio un alza sostenida año con año al menos hasta 2023.

Desde una perspectiva institucionalista los salarios no se determinan únicamente por la oferta y la demanda, sino también por el poder de negociación de los trabajadores. Como se muestra en la Figura 1, dependiendo del contexto geográfico, las cifras de sueldos toman distintas proporciones con relación a las ganancias de las empresas. Estas diferencias pueden asociarse con la ubicación de los países en el centro-periferia y el norte y sur global.

Figura 1. Participación porcentual de las ganancias y el salario en el valor agregado en el sector no financiero 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD) (2023).

Es importante resaltar que las respuestas obreras también están condicionadas al tipo de ambiente asociativo en el que se encuentren los trabajadores (Baglioni et al., 2022). En ese sentido, Tuman (2019) señala que la fragmentación de la organización sindical y la falta de mecanismos democráticos en las organizaciones laborales ha debilitado la capacidad de los trabajadores para mejorar los salarios y las condiciones de trabajo; por ejemplo, se constata que en México durante el período de 1980 a 2012, en la industria automotriz, estallaron menos huelgas y actos de manifestación cuando los sindicatos estaban afiliados a la Confederación de Trabajadores de México (CTM) que cuando los sindicatos contaban con mayor grado de democracia e independencia. De hecho, en el país, el número de huelgas estalladas en 2021 fue un 26% de las ocurridas en 2010 y apenas un 4% de las que se dieron en 1995 (INEGI, 2023).

En aquellas situaciones donde existe un sindicato que busca cumplir con sus funciones y apoyar a la clase obrera puede garantizarse una situación de mejoramiento y equilibrio frente a la ETN. Al respecto, los sindicatos corporativistas mostraron consistentemente menos incidencia de huelgas, así como una menor cantidad de días perdidos debido a las mismas; sin embargo, esta tendencia se invirtió en el caso de los sindicatos independientes (Tuman, 2019).

Por ejemplo, en la Tabla 2 se muestra que los trabajadores adheridos a sindicatos democráticamente electos logran convenientes condiciones salariales y sociales.

Tabla 2. Comparativa de beneficios de los obreros sindicalizados en el sector automotriz (en pesos)

Prestaciones	Audi	Nissan-CIVAC	VW-Puebla	GM-Silao
Salarios	De \$279 a \$870 en 13 categorías	De \$326 a \$706 en 10 categorías	De \$275 a \$894 en 22 categorías	De \$184 a \$680 en 15 categorías
Aguinaldos	22 días de salario	46 días de salario y un arcón navideño	58 días de salario	24 días de salario (aumento de hasta 31 días después de 9 años de servicio)
Bono mensual de puntualidad y asistencia	Bono individual	3.5 días de salario	1 día de salario	No existe en el contrato colectivo de trabajo (cct)
Bono anual por puntualidad	Bono individual de hasta 10% del salario de 6 meses, pagado semestralmente	25 días de salario	19 días de salario	No existe en el cct
Bono anual por calidad	Bono colectivo de hasta 10% del salario de 6 meses, pagado semestralmente	-	28 días salario	No existe en el cct
Días de descanso obligatorio	11 días	17 días	12 días	10 días

Fuente: Adaptado de SINTTIA (2023).

Por otra parte, también existe una faceta sindical que protege los intereses del capital, alegando representar a los trabajadores afiliados. Estos sindicatos, en lugar de velar por los obreros, funcionan como mecanismos de control para prevenir la aparición de nuevos sindicatos o agentes que no estén alineados con los intereses de la empresa (Crossa y Ebner, 2020); sirven a los intereses del capital y empeoran las condiciones laborales.

Además, el que exista un gran número de trabajadores sindicalizados no es *per se* un indicador del grado de respuesta por parte de la clase obrera frente al capital, ni implica que se alcance un equilibrio relativo de poder de negociación por parte de los sindicatos frente a los empleadores (Bensusán, 2019).

Tuman (2019) argumenta que la fragmentación existente en las organizaciones sindicales en México y la falta de democracia al interior de la CTM han debilitado la capacidad de los trabajadores del sector automotriz para mejorar sus salarios y condiciones laborales.

LA GLOBALIDAD, DESARROLLO DESIGUAL Y LA CLASE TRABAJADORA

La industria automotriz ha demostrado ser un importante motor de la economía mexicana, contribuyendo con un 3.6% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional en 2019. Esta captó en años reciente inversión extranjera directa (IED) por \$60,677 millones de dólares y contabilizó 824,000 empleados (García *et al.*, 2022). La producción de la industria automotriz en México representa el 4.4% de la producción mundial.

Contario a lo que podría suponerse, la integración en la CGV de este sector parece mostrar una subordinación frente a las ETN y el capital extranjero, ya que las actividades de bajo valor agregado, relacionadas con la manufactura de partes, componentes y carrocerías, son la ocupación de la mayor parte del millón de personas empleadas en el sector automotriz en México, contrastando con tan solo el 10.3% de la población ocupada en las actividades de mayor valor agregado, como lo son el ensamblado y la terminación de los vehículos (Crossa, 2017; AMIA, 2023).

De acuerdo con Guillén (2021), a partir de los años 90 México llevó a cabo una apertura significativa de su economía y llegó a convertirse en potencia exportadora en América Latina (las exportaciones se multiplicaron por 10 entre 1990 y 2020). Estas exportaciones estuvieron compuestas principalmente por productos manufacturados, especialmente en las actividades de ensamblaje de las maquiladoras (aproximadamente el 90% del total). Estos datos evidencian el significativo impacto del llamado régimen neoliberal en la economía mexicana, que promovió un crecimiento notorio en las exportaciones y una apertura sustancial de la economía nacional.

La creciente integración de la industria automotriz en América del Norte ha contribuido a aumentar la brecha entre México y EE. UU. en términos de desarrollo económico (Crossa, 2022). Como señala Carrillo (2018), a pesar de la destacada capacidad productiva de México y de sus numerosos tratados comerciales internacionales, la mayoría de sus exportaciones están destinadas a satisfacer la demanda estadounidense. De hecho, más del 70% de los automóviles producidos en México son destinados a ese mercado en particular.

La producción de vehículos motorizados en América del Norte alcanzó alrededor de 13.4 millones de unidades en 2021, de los cuales EE. UU. ensambló cerca de dos tercios. Sin embargo, Crossa (2017) sostiene que estas cifras resultan engañosas ya que de las actividades de mayor preponderancia para la industria en el ámbito de la I+D, México captó únicamente \$352 millones de dólares, en comparación con EE. UU. que obtuvo \$11,397 millones de dólares. Se hace evidente la falta de encadenamientos

productivos internos que lleven a una industria especializada que deje atrás la dependencia tecnológica y permitan insertarse en actividades de mayor valor agregado.

En este ámbito, la integración regional también ha desempeñado un papel significativo en el estado de bienestar de los trabajadores, ya que en Canadá, EE. UU. y México estos se han enfrentado a una competencia intensa a través de las CGV donde los intentos por promover la cooperación laboral regional en la industria automotriz han sido desiguales y limitados. La Figura 2 muestra la densidad sindical en Canadá, EE. UU. y México, países cuyos trabajadores enfrentan una fuerte competencia a través de CGV como resultado del proceso de integración económica en América del Norte.

Figura 2. Densidad sindical México, EE.UU. y Canadá



Fuente: Elaboración propia con datos de la OIT (2023).

Pese a lo anterior, los resultados en términos de desarrollo económico y generación de empleo han sido modestos, observando una creciente concentración del ingreso, así como un aumento en la informalidad laboral y la migración de la fuerza de trabajo hacia los EE. UU. (Guillén, 2021).

En una era donde las limitaciones de movilidad ya no son determinantes para las ETN, la búsqueda de salarios más bajos implica la eliminación de puestos de trabajo en los países sede mediante el desplazamiento de la producción al extranjero, principalmente a regiones menos industrializadas.

Según Ricci (2021), el proceso de fragmentación del espacio geográfico⁵ es impulsado por las ETN que buscan aumentar sus ganancias a través de la combinación de dos prácticas fundamentales: la tercerización y la deslocalización. La primera implica

⁵ La fragmentación geográfica implica distancia física entre las etapas de producción, los costos de transporte y distintos niveles de desarrollo tecnológico.

confiar ciertas etapas del proceso de producción a otras empresas independientes, mientras que la segunda supone trasladar las plantas de producción a espacios geográficos que les brinden las mejores ventajas competitivas. Algunas de las razones por las cuales las ETN se trasladan a áreas con menor industrialización están basadas en la promesa de costos más bajos, regulaciones menos estrictas, exenciones fiscales o subsidios gubernamentales.

En el ecosistema de la industria automotriz se ha observado que los fabricantes de equipos originales y las empresas *Tier*⁶ 1 y 2 tienen salarios bajos debido al sistema de trabajo por contrato regional, donde los empleadores fomentan la competencia entre los contratistas laborales para tener un mejor control de la situación, ofreciendo salarios base a menudo cercanos al mínimo (Barnes et al., 2016). Lo anterior está respaldado por un análisis reciente de Onaran y Guschanski (2017), quienes, con base en datos sectoriales de catorce países de la OECD, encuentran que la erosión del poder de negociación de los trabajadores y la deslocalización de la producción son las principales causas de la caída de la participación salarial.

Aunque la internacionalización de los procesos de trabajo en América Latina ha tenido un impacto significativo en la productividad a nivel mundial, esta tendencia no ha hecho sino agravar aún más el rezago productivo que experimenta la región en contraste con los países líderes en el desarrollo de las fuerzas productivas. De la misma forma se han creado diferencias salariales principalmente entre el trabajado intensivo en conocimiento y el intensivo en mano de obra, dando como resultado una segmentación salarial determinada por el valor de las habilidades (Ricci, 2021).

En el contexto de las CGV, estas inversiones se orientan a la deslocalización de la producción hacia el extranjero y el establecimiento de operaciones en países que ofrecen mayores beneficios económicos. Para Roberts y Tran (2023) el incremento en los flujos de IED del norte al sur global revelan la tendencia del traslado de las actividades manufactureras de las ETN a compañías ubicadas en estas últimas regiones.

De acuerdo con Ness (2016), ocurre una estrecha relación entre la IED y los fenómenos de proletarización y urbanización en el sur global. Al respecto, Stanius (2022) destaca que México ha ofrecido durante mucho tiempo talento de alta calidad a precios competitivos, aranceles razonables y apertura para los negocios. La amenaza de la deslocalización representa un desafío constante que las empresas y los estados del norte global plantean a las clases trabajadoras en su búsqueda por aumentar la eficiencia laboral, llamada quizá erróneamente productividad. Según Wise (2022), la integración en las CGV está lejos de asegurar la industrialización de los países del sur global, aunque estos países formen parte de estas cadenas.

⁶ El *Tier* (o nivel) busca categorizar a las organizaciones dentro de la cadena de suministros según la importancia y competencias técnicas.

En noviembre de 2021 el salario promedio en el sector manufacturero en México fue de \$2.80 dólares por hora, mientras que el de la industria manufacturera en EE. UU. era de \$21 dólares por hora (The Nearshore Company, 2022). Tetakawi (2023) afirma que el costo laboral puede llegar a representar hasta un 70% del total de los costos empresariales; de ahí la importancia de la nómina para las empresas.

UNA MIRADA CRÍTICA DE LA CONTRIBUCIÓN DE LAS CADENAS GLOBALES DE VALOR AL DESARROLLO SOSTENIBLE

Como argumenta Ricci (2021), el fenómeno del intercambio desigual en la economía global se manifiesta en los países donantes, que suelen ser los más pobres, y los países receptores, que suelen ser los más ricos generando un desequilibrio en el intercambio comercial que juega un papel importante, aunque no exclusivo, en la explicación de las desigualdades de ingresos a nivel mundial.

En este sentido Wise (2023) señala que, para entender la acumulación de capital en el sistema-mundo, se debe tener presente la distribución desigual del desarrollo a lo largo del eje centro-periferia y la nueva dinámica de desarrollo capitalista que se beneficia de las tierras despojadas mediante la exportación de recursos naturales, lo que conduce al desplazamiento y empobrecimiento de las poblaciones y la exportación de fuerza de trabajo desde las periferias al centro.

Asimismo, Campling y Quentin (2021) argumentan que el sistema de producción y consumo globalizados son elementos claves en la perpetuación de la desigualdad, sustentada principalmente por elementos legales como la propiedad intelectual que facilita la apropiación del valor generado a lo largo de toda la cadena de manera monopólica.

Desde la perspectiva de Cini (2023), el ámbito laboral puede ser particularmente útil para comprender la actual ola de movilizaciones laborales, caracterizada por una baja tasa de afiliación sindical y la participación de actores sociales no convencionales.

Gran parte de la literatura relacionada con la CGV tiene un enfoque desarrollista por el que sostiene que estas cadenas representan nuevas oportunidades de desarrollo para las empresas y regiones, principalmente en el sur global (Selwyn, 2019). Sin embargo, por ejemplo, la segmentación laboral dificulta la creación de una conciencia común entre los trabajadores y, por lo tanto, la posibilidad de que estos se organicen y defiendan sus derechos laborales de manera efectiva.

Al respecto, Selwyn (2017) se pregunta si se benefician los trabajadores de participar en CGV, para responder que, en parte, depende del enfoque implementado; sin embargo, el hecho de que exista mano de obra pobre, abundante y barata es conse-

cuencia de la práctica sistemática de los empleadores que suelen pagar salarios bajos y someter a los trabajadores a condiciones laborales precarias y a una alta competencia por pocos puestos de trabajo, lo que asegura su perpetuación como parte de una estrategia de acumulación competitiva de capital (Campling *et al.*, 2016).

No obstante, las posturas más críticas hacia las CGV argumentan que este modelo no es un camino seguro para salir de la pobreza, sino que genera procesos de deterioro y precariedad. En el presente trabajo se defiende la idea de que tanto la postura que sostiene que las CGV son un mecanismo de desarrollo, como la que argumenta que es un sistema que genera pobreza deben entenderse como parte del desarrollo capitalista global del siglo XXI.

Ya que las relaciones de clase y los determinantes del capital-trabajo han sido omitidos del análisis de la dinámica de las cadenas por mucho tiempo y el sistema presenta fisuras y fracturas que denotan un agotamiento, tiene sentido poner a prueba la narrativa desarrollista y colocar en un primer plano a aquellos que venden su fuerza de trabajo a las CGV (Selwyn, 2017).

El desarrollo no se limita al crecimiento económico, sino que también debe incluir aspectos sociales, culturales y medioambientales. En este sentido, es fundamental reconocer que las CGV no son neutrales desde el punto de vista social y ambiental, ya que pueden tener efectos colaterales negativos en las comunidades locales y en el medio ambiente.

Desde esta perspectiva, el problema central de las ETN y las CGV es que perpetúan la explotación y la desigualdad a nivel global, reduciendo el bienestar y la satisfacción de las necesidades de importantes segmentos de la población, más allá de la acumulación de capital y el incremento de la rentabilidad en beneficio de unos cuantos.

Se debe tener en cuenta que los movimientos sociales buscan contrarrestar la hegemonía ideológica de la clase dominante a través de la participación de los obreros en sus propias organizaciones colectivas, como sindicatos militantes o los partidos políticos; es decir, son producto de fuerzas antagónicas. Cabe mencionar que los trabajadores, a través de su fuerza, pueden construir espacios de colaboración a través de los sindicatos, buscando prácticas para establecer alianzas con otros actores sociales.⁷

UNA EXPLORACIÓN EN CAMPO

Para alcanzar los objetivos de esta investigación se hace un análisis empírico acerca de la clase obrera y los mandos superiores en la industria maquiladora en Ensenada,

⁷ López (2023) distingue diversos poderes que los obreros tienen y que muchas veces ellos mismos desconocen (poder asociativo, poder institucional, poder estructural y poder asociativo).

Baja California, dada la importancia que tiene esta industria en el norte de México. Debido a que el presente trabajo asume que los procesos de desarrollo global están influenciados por las dinámicas de las ETN por medio de CGV, se buscó reconocer elementos de plusvalía y valor-trabajo. Se considera que este análisis puede ser representativo de las implicaciones y los efectos de las CGV.

La exploración de campo se llevó a cabo durante 45 días, entre los meses de julio y septiembre de 2022. Específicamente, para el caso de la clase obrera, se identificaron ubicaciones estratégicas cercanas a los lugares de empleo, donde la población trabajadora solía comer o pasar tiempo de descanso o durante el periodo entre turnos. Las ubicaciones elegidas fueron principalmente puestos de comida semifijos y tiendas de conveniencia que atendían la demanda de las empresas maquiladoras cercanas. Esta información se aprovechó para establecer los primeros contactos.

Es importante destacar que los trabajadores manifestaron temor a sufrir represalias por parte de sus empleadores en caso de hablar sobre asuntos laborales por lo que, en términos generales, mostraron poca disposición a colaborar con la investigación y, en el mejor de los casos, pedían el anonimato. Se debe señalar que la clase obrera comparte ocasionalmente espacios de descanso con los supervisores, quienes están obligados a firmar un acuerdo de confidencialidad con la empresa. Debido a estas razones, solo se logró recopilar y sintetizar la información de cincuenta y cuatro trabajadores.

Merece mención, también, la resistencia mostrada por los trabajadores a utilizar instrumentos formales para la transmisión de información, debido a que eso incrementaba el nivel de exposición, el registro de voz o de imagen fue totalmente descartado. Normalmente el personal contaba con tiempo reducido para comer o con prisa por abordar el transporte (público o privado, pero nunca propio) para trasladarse a su hogar,⁸ por lo que las entrevistas semiestructuradas y, en muchos casos, grupales resultaron una mejor alternativa para la participación de los trabajadores. Estas dinámicas solían tener una duración no mayor de 10 minutos y eran los propios trabajadores quienes animaban a sus compañeros a sumarse, llegando a conformar grupos de hasta ocho personas. Durante estas conversaciones se trataban temáticas relacionadas con los salarios, las condiciones laborales y los asuntos sindicales, entre otros aspectos.

En lo económico, los salarios percibidos en el nivel operativo oscilaban entre \$2,620 y \$2,830 pesos semanales con una media de \$2,696. Se puede afirmar que muchos de los participantes no alcanzaban el salario base que evita caer en el umbral

⁸ Otro obstáculo para el trabajo de campo fue la pandemia de Covid-19; el distanciamiento social, la reducción de jornadas laborales y los recortes anticipados de personal hicieron más complicado el contacto y la participación.

de pobreza por ingresos.⁹ Sobre las condiciones laborales, los trabajadores coincidieron en que, a pesar de que no eran óptimas, el empleo en la maquiladora les había brindado cierta seguridad financiera, ya que proporciona un ingreso estable (aunque no suficiente), al final de la semana. Asimismo, la capacitación continua, fue considerada por los trabajadores como una oportunidad para acceder a mejores puestos de trabajo en el futuro. De la misma forma, se aludió a las prestaciones otorgadas por la empresa (algunas incluso, adicionales a las que marca la ley), tales como el servicio de transporte de ruta, los comedores (en algunos casos subsidiados), el servicio de guarderías y los apoyos escolares para los hijos.

Estos aspectos eran contrastados por los entrevistados con experiencias más inestables vividas bajo esquemas de empleo informal, autoempleo o emprendimiento por necesidad. En este sentido, muchos empleados sostuvieron que el puesto que tenían en la industria maquiladora era mejor que sus trabajos previos, los cuales habían sido en muchos casos en sectores no relacionados con la industria maquiladora. Se encontró una opinión favorable generalizada en cuanto a la seguridad laboral y los beneficios en materia de salud en el sector maquilador, pues en caso de enfermedad, pueden acudir a instituciones médicas como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), lo que parece ser altamente valorado por ellos. Además, cuentan con el respaldo de un contrato que los protege contra despidos injustificados, aunque consideran que esto no siempre se cumple.

En caso de requerir trabajar horas extra, éstas son remuneradas. Algunas mujeres señalaron que, de acuerdo con la ley, no se les exige el desempeño de labores físicas altamente demandantes, sobre todo en el caso de encontrarse en estado de gravidez, o en horarios inconvenientes en comparación con los hombres. En general, los trabajadores consideran que el ambiente laboral en las maquiladoras es aceptable, ya que hay un esfuerzo por evitar tratos arbitrarios y el acoso ocasional o sistemático.

Con respecto al sindicalismo, el 87% de los trabajadores es consciente de estar afiliado a un sindicato. El 69% desconocía a su líder sindical, mientras que el 65% expresó no sentirse respaldado por el sindicato, argumentando que no ha visto acciones por parte de este para ayudar a compañeros que fueron injustamente despedidos o a los que no se les renovó el contrato laboral, sin que, desde la visión de los trabajadores, mediara causa razonable. Por último, al preguntarles si conocían los beneficios que ofrecía el sindicato, el 93% mencionó que sólo sabía de las rifas de artículos u otras ayudas en especie en ocasiones especiales, como lo son las fiestas de fin de año.

⁹ Para el CONEVAL (2017) el ingreso mínimo mensual con el que debería de contar una familia de cuatro personas en 2017 para no ser pobre de ingresos era de \$11,291.

Con relación a sus expectativas, la mayoría no se veía trabajando para la empresa en el mediano plazo, lo que puede considerarse como manifestación del conocido fenómeno de la alta rotación de personal en este sector, que si bien está asociado a las características sociodemográficas y económicas de los trabajadores, también, como ha sido mostrado, podría corregirse a través del mejoramiento de las condiciones laborales (Langle *et al.*, 2021).

La siguiente sección del trabajo de campo está relacionada con la obtención de información de directivos de ETN maquiladoras a los cuáles se solicitó por correo electrónico la posibilidad de tener una reunión presencial fuera de las instalaciones de trabajo. Aunque la tasa de respuestas fue muy baja, se pudo contar con la participación de cuatro ejecutivos que laboraban en empresas maquiladoras: tres de la industria automotriz y uno de la industria aeroespacial.¹⁰

Al igual que en el caso de los obreros, los informantes, quienes eligieron los lugares de contacto, pidieron el anonimato. Cabe mencionar que resultó desafiante establecer relaciones con este segmento, ya que el ámbito laboral es conocido por ser reservado en cuanto a la divulgación de información que puede ser considerada confidencial o, incluso, un secreto corporativo. Por lo anterior, nuevamente se optó por elaborar una guía de preguntas abiertas que sirvieran de aproximación a tres temas centrales: el mercado laboral binacional, la situación sindical en la industria manufacturera nacional y la perspectiva sobre la calidad del empleo en el sector.

Para analizar la conexión entre los trabajadores del norte y sur global y evaluar la existencia de un mercado laboral binacional en la región de California y Baja California, se cuestionó sobre el riesgos para los empleados de EE. UU. de perder su trabajo frente a trabajadores mexicanos. Las respuestas revelaron que existe una demanda creciente de mano de obra calificada (personas con al menos título universitario) para cubrir los puestos de trabajo que las ETN están eliminando en el norte global (EE. UU.) y trasladando al sur global (México).¹¹

Los informantes coincidieron en que la lógica detrás de las acciones emprendidas en los últimos años por muchas ETN, tal como la expansión de sus operaciones en México (especialmente en la frontera norte), se debe a la imperiosa necesidad de reducir costos operativos. Como ejemplo se tiene que el salario de un gerente en EE. UU. es equivalente a pagar, al menos, cuatro gerentes de jerarquía y cualidades similares en México. Con estas medidas las etn logran obtener una mayor productividad, e incluso, expandir de manera considerable su capacidad operativa a nivel gerencial y administrativo.

¹⁰ Si bien existe un sesgo de autoselección en ambas muestras, se considera que el valor de la participación está por encima del costo de dicho sesgo.

¹¹ Particularmente a aquellos de nivel medio como gerentes, coordinadores, representantes comerciales, etc.

Se consultó si la situación sindical representaba un problema para la empresa donde laboraban, el 75% de los entrevistados coincidió en que el sindicato que afilia a los trabajadores sirve más como mecanismo de control para evitar la entrada de nuevos sindicatos o agentes externos que no se alineen con los intereses corporativos,¹² que para velar por el bienestar de los obreros. El 25% tiene una perspectiva diferente y considera que estos sindicatos, aunque alineados con los intereses de la empresa, al no incitar a los obreros a la confrontación, también los beneficia garantizando estabilidad.

Por último, se les preguntó si consideraban que la industria maquiladora brinda oportunidades de crecimiento para los trabajadores y si existen aspectos negativos que pueden mejorarse en relación con este tipo de trabajo; las opiniones fueron diversas. Un ejecutivo resaltó que los salarios en Baja California están por encima del promedio nacional y que existen oportunidades de crecimiento y capacitación para que los trabajadores puedan ascender, otro ejecutivo destacó que no se cuenta con una cultura laboral adecuada, ya que muchas veces los trabajadores no saben mantener sus puestos de trabajo aun con los beneficios que se les otorgan; uno más reconoció que en su empresa existe un déficit de fuerza laboral a pesar de que los salarios son competitivos respecto a otras entidades del país, quizá debido a que estos siguen siendo insuficientes para el costo de la vida actual; el cuarto ejecutivo consideró que el trabajo en el sector maquilador se ha estigmatizado en la región y la población se enfoca únicamente en los aspectos negativos de éste, pero no comparan su situación con la de otros países o incluso otras entidades de México, donde no existe la posibilidad de contar con un trabajo formal que ofrezca seguridad social, prestaciones de ley y otros beneficios.

LAS ACCIONES COLECTIVAS EN EL NORTE GLOBAL CONTEMPORÁNEO

Este apartado explora de manera específica algunos ejemplos recientes de acción colectiva de la clase trabajadora frente a las ETN. Aunque durante décadas, la tasa de afiliación sindical en muchos países del norte global (por ejemplo, EE.UU.) ha experimentado un declive notable, el activismo laboral ha venido creciendo con el aumento del costo de vida, derivado de los altos niveles de inflación y las notables desigualdades sobre todo en términos de brecha salarial entre ejecutivos y trabajadores (CBS News Detroit, 2023).

¹² Esto ya había sido observado décadas atrás por Quintero (1989, 2006), quien identificaba un tipo de sindicalismo subordinado que evitaba el surgimiento de nuevas expresiones sindicales más democráticas y representativas, y que era resultado, en parte, del entorno globalizador caracterizado por una alta movilidad geográfica de capitales y la creación de empleos frágiles, dependientes de la productividad (y no de la antigüedad) y de la innovación tecnológica.

El 14 de septiembre de 2023, el sindicato United Auto Workers (UAW) de la industria automotriz en los EE.UU., detuvo operaciones en “los tres grandes de Detroit”: General Motors, Ford y Stellantis¹³ (Chrysler) (Doherty, 2023). La huelga se mantuvo por seis semanas hasta que se llegó a un acuerdo que incluía aumentos salariales generales del 25% y ajustes adicionales por el costo de la vida. En conjunto, el incremento en las remuneraciones superaría el 30% durante la vigencia del contrato.

Fuera del ámbito de la industria automotriz también resaltan conflictos obrero-patronales recientes como el de los guionistas y actores de Hollywood que persistió por casi cinco meses y llegó a contabilizar más de 200,000 trabajadores en huelga (CBS News Detroit, 2023), o el caso de la huelga sanitaria de los hospitales Kaiser Permanente, que, aunque duró pocos días, involucró a alrededor de 75,000 trabajadores. Estos conflictos se resolvieron durante el último trimestre de 2023 con mejoras significativas en el bienestar de los trabajadores. En el primer caso se alcanzó un acuerdo que suponía un incremento salarial inmediato del 5%, más un 4% en 2024 y un 3.5% en 2025, además, de un aumento de la contribución del fondo de salud en hasta 12% (Dolouya, 2023). En lo que se refiere a la huelga sanitaria, el acuerdo consistió de un incremento de 21% al salario fraccionado en los próximos cuatro años.

Durante los primeros nueve meses de 2023, se habían registrado en EE.UU. 312 huelgas que involucraron a aproximadamente 453,000 trabajadores, en comparación con las 180 huelgas que afectaron a 43,700 trabajadores durante el mismo período dos años atrás (Dickler, 2023). Asimismo, durante 2022, se registraron 424 incidentes de interrupciones laborales (417 huelgas y siete cierres patronales). Se destaca un incremento del 52% en la cifra total de interrupciones laborales, acompañado por un aumento del 60% en la cantidad global de trabajadores involucrados en dichas interrupciones entre 2021 y 2022 (Kallas et al., 2023).

Parece que estas manifestaciones se están consolidando como una táctica regular dentro del conjunto de acciones de los trabajadores para negociar sus condiciones laborales, especialmente considerando el creciente apoyo público que están recibiendo y la presión que representan en el ingreso de los empleadores y (Doherty, 2023). Por ejemplo, durante el conflicto en el sector automotriz, General Motors indicó a sus inversionistas que la huelga tendría un costo de 200 millones de dólares semanales lo que llevó a una caída en el precio de sus acciones. La empresa decidió también modificar sus planes de inversión en autos eléctricos. Por su parte, la huelga de Hollywood tuvo un impacto económico nacional de más de \$5,000 millones de dólares.

¹³ De los 338,899 vehículos fabricados en México en 2022, el 42.6%, corresponde a General Motors, Ford y Stellantis (Hernández, 2023).

CONCLUSIONES

Se pudo constatar que la clase obrera tiene un papel fundamental en los modos de producción del siglo XXI, no obstante, la asimetría de poder con la clase capitalista ha provocado que ésta última explote a la obrera de manera sistemática permitiéndole apropiarse de la mayor parte del valor creado, mientras que la clase obrera queda atrapada en condiciones precarias, muchas veces ni si quiera reconocidas por ellos mismos, dando lugar a un creciente desarrollo desigual.

El capitalismo globalizado deja poco espacio para que la concepción de desarrollo incluya el acceso de la clase trabajadora a los procesos de mejora y no se circunscriba a la eficiencia de las cadenas globales de valor. Sin embargo, la evidencia muestra que cuando la clase obrera toma el riesgo, se organiza de forma legítima y emprende acciones colectivas incrementa su capacidad para negociar y mejorar las condiciones sociales dentro y fuera del ámbito laboral. Las modalidades democráticas, colectivas y centradas en el desarrollo humano, como las luchas sindicales orientadas a la mejora sustancial de la clase obrera tienen el potencial de representar los intereses de la mayoría de la población que ejerce en el ámbito laboral. Este proceso fortalece la búsqueda de mejoras sociales y contribuye a un avance en la calidad de vida de los trabajadores.

REFERENCIAS

- ASOCIACIÓN MEXICANA DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ [AMIA] (2022); Empleo. Indicadores Nacionales Relacionados. AMIA. <<https://www.amia.com.mx/indicadores-nacionales-relacionados1/>>.
- ATZENI, M. (2016); “Beyond trade unions’ strategy? The social construction of precarious workers organizing in the city of Buenos Aires”, *Labor History*, vol. 57, núm. 2, pp. 193-214. <<https://doi.org/10.1080/0023656X.2016.1086537>>.
- BAGLIONI, E., CAMPLING, L., MEZZADRI, A., MIYAMURA, S., PATTENDEN, J. Y SELWYN, B. (2022); “Exploitation and labour regimes: Production, circulation, social reproduction, ecology”, en E. BAGLIONI, L. CAMPLING, N. COE y A. SMITH (Eds.) *Labour Regimes and Global Production*. Agenda Publishing, pp. 81-100. <<https://doi.org/10.2307/j.ctv2b6z898.9>>.
- BEAUREGARD, L. P. (2023, 13 de octubre); El hospital Kaiser Permanente logra un acuerdo para finalizar una de las huelgas sanitarias más grandes de EE UU. El país. <<https://elpais.com/sociedad/2023-10-13/el-hospital-kaiser-permanente-logra-un-acuerdo-para-finalizar-una-de-las-huelgas-sanitarias-mas-grandes-de-ee-uu.html>>.
- BARNES, T., SHEKAR LAL DAS, K. y PRATAB, S. (2016); “Incorporating labour research into studies of global value chains: Lessons from India’s auto industry”, en *Global Labour Journal*, vol. 7, núm. 3, pp. 240-256. <<https://doi.org/10.15173/glj.v7i3.2690>>.

- BENSUSÁN, G. (2021); “Determinantes institucionales y organizacionales del salario en la industria automotriz de México”, en H. García y J. Carrillo (Coords.), *Salarios en tiempo de libre comercio: ¿Ofrece la industria automotriz salarios dignos en México? El Colegio de la Frontera Norte*, pp. 37-67.
- BERNACIAK, M., GUMBELL-MCCORMIC, R. y HYMAN, R. (2015); *El sindicalismo europeo: ¿de la crisis a la renovación?*, Colección Cuadernos, 40, marzo 2015. Madrid: Fundación 1º de mayo. <<https://1mayo.ccoo.es/382bc8fb9ce05ad17687e7b0a8e39b83000001.pdf>>.
- BERNHARDT, T. y MILBERG, W. (2011); *Economic and social upgrading in global value chains: Analysis of horticulture, apparel, tourism, and mobile telephones, Capturing the Gains*, Working Paper No. 2011/6. Social Science Research Network (SSRN). <<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1987688>>.
- CAMPLING, L. y QUENTIN, C. (2021); “Global Inequality Chains: How Global Value Chains and Wealth Chains (re)produce inequalities of wealth”, en F. Palpacuer y A. Smith (Eds.), *Rethinking value chains: tackling the challenges of global capitalism*. Bristol University Press, pp. 36-55. <<https://doi.org/10.2307/j.ctv209xn7j.8>>.
- CAMPLING, L., MIYAMURA, S., PATTENDEN, J. y SELWYN, B. (2016); “Class dynamics of development: A methodological note”, en *Third World Quarterly*, vol. 37, núm. 10, 1745-1767. <<https://doi.org/10.1080/01436597.2016.1200440>>.
- CARRILLO, J. (2018); “Manufactura dinámica en México y posibilidades de desarrollo regional: sectores automotriz y aeroespacial”, en E. DUSSEL (Coord.), *Cadenas globales de valor, metodología, teoría y debates*. Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 89-110. <<https://dusselpeters.com/127.pdf>>.
- CBS NEWS DETROIT (2023, 1 de noviembre); *UAW strike the latest to spotlight the power of US labor. What is the state of unions today?* CBS News Detroit. <<https://www.cbsnews.com/detroit/news/uaw-strike-the-latest-to-spotlight-the-power-of-us-labor-what-is-the-state-of-unions-today/>>.
- CINI, L. (2023); “Resisting algorithmic control: Understanding the rise and variety of platform worker mobilisations”, en *New Technology, Work and Employment*, vol. 38, núm. 1, pp. 125-144. <<https://doi.org/10.1111/ntwe.12257>>.
- CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DEL DESARROLLO SOCIAL [CONEVAL] (2017); *Ingreso, Pobreza y Salario Mínimo*. Dirección de Información y Comunicación Social. CONEVAL. <<https://www.coneval.org.mx/salaprensa/documents/ingreso-pobreza-salarios.pdf>>.
- CROSSA, M. (2017); “Cadenas globales de valor: la ilusión desarrollista o el desarrollo del subdesarrollo en México”, en *Cuadernos de Economía Crítica*, vol. 3, núm. 6, pp. 71-100. <<https://www.redalyc.org/pdf/5123/512354314004.pdf>>.
- (2022); “Distorted linkages and labor devaluation: an exploration of automotive value chain-driven ‘development’ in Ciudad Juárez, Mexico”, en *Canadian Journal of Development Studies / Revue canadienne d'études du développement*, vol. 44, núm. 2, pp. 1-23. <<https://doi.org/10.1080/02255189.2022.2058469>>.
- CROSSA, M. y EBNER, N. (2020); “Automotive Global Value Chains in Mexico: A Mirage of Development?”, en *Third World Quarterly*, vol. 41, núm. 7, pp. 1218-1239. <<https://doi.org/10.1080/01436597.2020.1761252>>.

- DELOUYA, S. (2023, 26 de septiembre); Termina la huelga de guionistas de Hollywood tras 148 días. CNN. <<https://cnnespanol.cnn.com/2023/09/26/junta-sindicato-guionistas-vo-ta-autorizar-miembros-volver-trabajo-trax/>>.
- DICKLER, J. (2023, 9 de octubre); Why so many workers are striking in 2023: ‘Strikes can often be contagious,’ says expert. CNBC. <<https://www.cnbc.com/2023/10/09/from-uaw-to-wga-heres-why-so-many-workers-are-on-strike-this-year.html>>.
- DOHERTY, B. (2023, 27 de septiembre); How ‘strike culture’ took hold in the US in 2023. BBC. <<https://www.bbc.com/worklife/article/20230927-how-strike-culture-took-hold-in-the-us-in-2023>>.
- FISHWICK, A. Y SELWYN, B. (2016); “Labour-centred development in Latin America: two cases of alternative development”, en *Geoforum*, vol. 74, pp. 233-243. <<https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2016.06.013>>.
- GARCÍA, H., 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”, en *Norteamérica*, vol. 17, núm. 2, pp. 93-116. <<https://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2022.2.559>>.
- GUILLÉN, A. (2021); El régimen de acumulación en México: caracterización, tendencias y propuestas para su transformación. Serie Estudios y Perspectivas – Sede Subregional de la CEPAL en México, N° 190. Ciudad de México: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- HERNÁNDEZ, N. (2023, octubre 9); GM, Ford y Stellantis ‘libran’ huelga del UAW en México: exportan 138,363 unidades en septiembre. EL CEO / Negocios. <<https://elceo.com/negocios/gm-ford-y-stellantis-libran-huelga-del-uaw-en-mexico-exportan-138363-unidades-en-septiembre/>>.
- HUWS, U. (2019); “Combination, Inclusion and Exclusion: Contradictory Forces in Worker Organisation Under Capitalism”, en U. Huws, *Labour in Contemporary Capitalism*. Londres: Palgrave Macmillan, pp. 47-78. <https://doi.org/10.1057/978-1-137-52042-5_4>.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA [INEGI] (2023); Huelgas Estalladas (Conflictos). Banco de Indicadores. <<https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?ind=1007000014&?ag=09&tm=6#D1007000014>>.
- KALLAS, J., RITCHIE, K. Y FRIEDMAN, E. (2023); Labor Action Tracker 2022. Cornell University, ILR School. <<https://www.ilr.cornell.edu/faculty-and-research/labor-action-tracker-2022>>.
- KERSWELL, T. (2013); “Productivity and wages: What grows for workers without power and institutions”, en *Social Change*, vol. 43, núm. 4, pp. 507-531. <<https://doi.org/10.1177/0049085713502591>>.
- Langle, M.A. Méndez, O. y SÁNCHEZ, J. (2021); “Factores predictores del índice de rotación de personal: el caso de una empresa maquiladora en Reynosa”, en *Análisis Económico*, vol. 36, núm. 93, pp. 119-140. <<https://www.scielo.org.mx/pdf/ane/v36n93/2448-6655-ane-36-93-119.pdf>>.

- LÓPEZ, T. (2023); “From a ‘Decent Work’ Approach to a Marxist Analysis of Labour Control and Labour Agency in Global Production: Reviewing Research on Labour in GPNs”, en *Labour Control and Union Agency in Global Production Networks: A Case Study of the Bangalore Export-garment Cluster*, Economic Geography. Springer, Cham, 17-77. <http://doi.org/10.1007/978-3-031-27387-2_2>.
- NESS, I. (2016); *Southern Insurgency: The coming of the global working class* London: Pluto Press.
- OCAMPO, R. (2022); “La reforma laboral mexicana en marcha: el caso de General Motors-Silao”, en *Tendencias*, vol. 23, núm. 1, pp. 1-28. <<https://doi.org/10.22267/rtend.222301.182>>.
- ONARAN, Ö. y GUSCHANSKI, A. (2017); “Capital lessons: Labour, inequality and how to respond”, en *IPPR Progressive Review*, vol. 24, núm. 2, pp. 152-162. <<https://doi.org/10.1111/newe.12052>>.
- ORGANISATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT [OECD] (2023); *National Income: Value-added in non-financial corporation. Corporate sector*. OECD iLibrary. <<https://doi.org/10.1787/a68c33e9-en>>.
- PONTE, S., STURGEON, T. J. y DALLAS, M. P. (2019); *Governance and power in global value chains*, en S. Ponte, G. Gereffi & G. Raj-Reichert (Eds.), *Handbook on global value chains*. Edward Elgar Publishing, pp. 120-137. <<https://doi.org/10.4337/9781788113779.00013>>.
- QUINTERO, C. (1989); “Sindicalismo subordinado e industria maquiladora en Tijuana”, en *Estudios Sociológicos*, vol. 7, núm. 21, pp. 455-484. <<https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/download/1086/1086>>.
- QUINTERO, C. (2006); “El sindicalismo en las maquiladoras: La persistencia de lo local en la globalización”, en *Desacatos, Revista de Ciencias Sociales*, núm. 21, pp. 11-28. <<https://www.redalyc.org/pdf/139/13902102.pdf>>.
- RICCI, A. (2021); *Unequal exchange and global value chains*, en R. Herrera (Ed.), *Imperialism and transitions to socialism*. Vol. 36. Emerald Publishing Limited, pp. 59-75. <<https://doi.org/10.1108/S0161-723020210000036004>>.
- ROBERTS, A., y TRAN, B. T. (2023); *The globalization of production, national labour regulations and income inequality in the global North and South, 1980–2013*. *Global Networks*, vol. 23, núm. 4, pp. 687-714. <<https://doi.org/10.1111/glob.12392>>.
- SELWYN, B. (2017); *The struggle for development*. 1.ª Edición. John Wiley & Sons.
- (2019); “Twenty-First-Century Capitalist Development: Upon the Backs of, and Against, Global Labour”, en K. Shyam-Sundar (Ed.), *Perspectives on Neoliberalism, Labour and Globalization in India*. Palgrave Macmillan, Singapore, pp. 37-59. <https://doi.org/10.1007/978-981-13-6972-8_2>.
- SINDICATO INDEPENDIENTE NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ [SINTTIA] (2023); *Prensa*. <<https://www.sinttia.org/prensa>>.
- STANIUS, P. (2022, 24 de agosto); *U.S. or Mexico? What to Consider When Selecting a North American Manufacturing Location*. Benchmark. <<https://www.bench.com/setting-the-benchmark/u.s.-or-mexico-what-to-consider-when-selecting-a-north-american-manufacturing-location>>.

- Tetakawi (2023, 8 de marzo); The Costs of Manufacturing in Mexico vs. the U.S. Tetakawi. <<https://insights.tetakawi.com/the-costs-of-manufacturing-in-mexico-vs.-the-u.s>>.
- THE NEARSHORE COMPANY (2022, 17 de marzo); *Benefits and Advantages of Manufacturing in Mexico*. Manufacturing. The Nearshore Company. <<https://www.thenearshorecompany.com/nearshore-insights/what-not-to-do-when-choosing-a-manufacturing-partner-in-mexico/>>.
- TUMAN, J. (2019); “The determinants of strikes in the Mexican automobile industry, 1980-2012”, en *Journal of Labor and Society*, vol. 22, núm. 1, pp. 45-60. <<https://doi.org/10.1111/wusa.12354>>.
- WISE, R. D. (2022); “Imperialism, unequal exchange, and labour export”, en Z. Cope y I. Ness (Eds.), *The Oxford Handbook of Economic Imperialism*. Oxford University Press, pp. 251-264.
- _____ (2023); The contradictions and verities of capitalism, en H. Veltmeyer y A. Ezquerro-Cañete, *From extractivism to sustainability: Scenarios and lessons from Latin America*, London: Routledge, pp. 1-15. <<https://doi.org/10.4324/9781003301981>>.