



ACOMPañAMIENTO A LA  
INDUSTRIA AUTOMOTRIZ  
PARA LA REFORMA LABORAL



REDCAM  
RED NACIONAL DE CLUSTERS  
DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ



FUNDACIÓN PANAMERICANA PARA EL DESARROLLO



REFORMA LABORAL

# CATÁLOGO

CAPACITACIONES  
INDUSTRIA AUTOMOTRIZ



ANEXO 23 DE  
T-MEC



DIÁLOGO SOCIAL



GÉNERO Y NO  
DISCRIMINACIÓN

[reformalaboral-automotriz.mx/](http://reformalaboral-automotriz.mx/)





## CAPACITACIONES ORIENTADAS A TEMAS GENERALES SOBRE LOS DERECHOS LABORALES LISTADOS EN EL ANEXO 23 DE T-MEC Y LA REFORMA LABORAL

### 01

#### Diplomado sobre el Sistema de Justicia Laboral y T-MEC para la industria automotriz

##### a. Objetivo

i. Analizar, reflexionar y conocer la reforma laboral a la luz del derecho internacional y los acuerdos comerciales a fin de armonizar los procesos internos de las empresas de autopartes con los nuevos estándares en la materia.

##### b. Temario simplificado

- i. El derecho Laboral.
- ii. Reforma Laboral.
- iii. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y las normas laborales
- iv. Estándares internacionales, debida diligencia empresarial, doctrina y jurisprudencia internacional, los caminos hacia su cumplimiento desde la perspectiva de género.
- v. Los acuerdos comerciales y sus mecanismos de control, el capítulo 23 y el mecanismo de respuesta rápida.

### 02

#### Taller de sensibilización para empleadores en materia de Reforma laboral y T-MEC: principios y procedimientos

##### a. Objetivo

i. Sensibilizar a los empleadores de la cadena de suministro automotriz en México, particularmente a las pequeñas y medianas empresas sobre los principales aspectos jurídicos y laborales que trajo consigo la reforma laboral.

##### b. Temario simplificado

- i. La reforma laboral bajo el contexto del T-MEC
- ii. El nuevo sistema de justicia laboral
- iii. Aspectos jurídicos y laborales de la reforma y su impacto en las relaciones laborales con trabajadores y sindicatos.



## CAPACITACIONES ORIENTADAS A TEMAS GENERALES SOBRE LOS DERECHOS LABORALES LISTADOS EN EL ANEXO 23 DE T-MEC Y LA REFORMA LABORAL

### 03

#### Taller: Acciones post legitimación para empleadores que no cuentan con Contrato Colectivo de Trabajo legitimado

##### a. Objetivo

i. Identificar cuáles son las consecuencias de que una empresa se quede sin contrato colectivo de trabajo y qué derechos y obligaciones tienen las personas trabajadoras, las empresas y los sindicatos ante esta situación.

##### b. Temario simplificado

- ii. Identificar la situación que hoy guarda la empresa en la que no se legitimó el CCT, así como la relación laboral que ahora tiene con sus trabajadores.
- iii. ¿Qué es el Procedimiento de Representatividad?
- iv. ¿Quién puede promover el Procedimiento de Representatividad?
- v. Los alcances y limitaciones de la participación de la empresa en el procedimiento de Representatividad.
- vi. Principio de Neutralidad.

### 04

#### Taller sobre Mecanismo Laboral de respuesta rápida

##### a. Objetivo

Que los empleadores, conozcan los casos prácticos de MLRR ocurridos en la cadena de valor del sector, para que, a través de su análisis, identifiquen áreas de oportunidad que el sector tiene y posteriormente implementar medidas proactivas en su lugar de trabajo para evitar caer en un incumplimiento.

##### b. Temario simplificado

- i. MLRR en el contexto del T-MEC
- ii. Características principales y marco normativo
- iii. Etapas y procedimientos
- iv. Análisis práctico de casos
- v. buenas prácticas para prevenir su activación



## CAPACITACIONES ORIENTADAS A TEMAS SOBRE DIÁLOGO SOCIAL

01

### Taller: Retos y aprendizajes de la reforma: De la legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo al fortalecimiento del diálogo social

#### a. Objetivo

Una vez que concluyó la primera etapa de la reforma laboral, que inició con la legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo, se vuelve relevante buscar que la relación entre empresa, trabajadores y su organización sindical cuente con una comunicación mucho más adecuada, en razón de que ahora los trabajadores tendrán una participación más activa en las decisiones de sus sindicatos.

#### b. Temario simplificado

- ii. Fortalecimiento del Diálogo Social, desarrollando competencias de Comunicación, Negociación y Confianza.
- ii. Fortalecimiento de la relación que tiene la empresa con la organización sindical y esta con sus trabajadores.
- iii. Identificar el nuevo perfil de las áreas de Recursos Humanos para entender los procesos sindicales y laborales.
- iv. Identificar prácticas de negociación colectiva.

02

### Taller: Fomentando la competitividad en la industria automotriz: formación en conciliación y mediación laboral

#### a. Objetivo

Proporcionar a los gerentes de recursos humanos, representantes jurídicos de las empresas del sector automotriz, información necesaria desde el enfoque teórico, jurídico y práctico, para conciliar los conflictos entre personas empleadoras y trabajadoras.

#### b. Temario simplificado

- i. Análisis Jurídico de la Conciliación Laboral.
- ii. Perfil de la Persona Conciliadora.
- iii. Teoría del Conflicto y Teoría de la Comunicación.
- iv. Metodología aplicable a la Gestión del Conflicto.
- v. La visión del Compliance en relación con la Conciliación Laboral.
- vi. Clínica para la realización de convenios desde el área de recursos humanos y jurídica.
- vii. Clínica de gestión del conflicto laboral alineada al estándar 1250 ante el CONOCER.



## CAPACITACIONES ORIENTADAS A TEMAS SOBRE VIOLENCIA LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

01

### Curso para la generación de un Protocolo Modelo de Prevención y Atención de Violencias con perspectiva de género, intercultural e interseccional

#### a. Objetivo

Diseñar de manera participativa junto con representantes de empresas del sector (idealmente personal en roles estratégicos en corporativo y planta), un Protocolo de Prevención y Atención de Violencias con perspectiva de género intercultural e interseccional para las empresas del sector.

#### b. Temario simplificado

- i. Definiciones, ámbito de aplicación, principios generales como el enfoque de género no binario e interseccional.
- ii. El consentimiento y sus distintos elementos, medidas de prevención (se incluirán medidas establecidas en la NMX-025).
- iii. Protección, reparación y, propuestas de mecanismos para sustanciar denuncias.

02

### Taller de sensibilización para la prevención de la violencia en el lugar de trabajo

#### a. Objetivo

Identificación y analizar las distintas violencias que se desarrollan en los espacios de trabajo, como los machismos cotidianos, las violencias simbólicas, las violencias laborales y otras más, con la finalidad de establecer un clima laboral inclusivo y ausente de cualquier acto violencia.

#### b. Temario simplificado

- ii. El impacto de la violencia laboral, -su origen, causas, mitos, tipología y vías de prevención y atención.
- ii. La "escalera de las violencias", violencia familiar, comunitaria entre otras.
- iii. Los marcos normativos, normas oficiales y protocolos de actuación como instrumentos necesarios para mejorar las relaciones saludables en los ámbitos laborales.



## CAPACITACIONES ORIENTADAS A TEMAS SOBRE VIOLENCIA LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

### 03

#### Taller para prevenir y atender el acoso y el hostigamiento laboral

##### a. Objetivo

Capacitar a empleadores del sector automotriz; incluyendo directivos, gerentes y mandos medios en la integración de acciones y estrategias para combatir y prevenir el acoso y el hostigamiento laboral, incluyendo el acoso sexual, desde un enfoque de derechos humanos laborales y en concordancia con las disposiciones incluidas en el capítulo 23 del T-MEC y la reforma laboral.

##### b. Temario simplificado

- i. Acoso laboral – definiciones y tipos
- ii. Diferencias entre acoso laboral y hostigamiento sexual
- iii. Ejemplos prácticos de identificación de acoso y hostigamiento
- iv. Responsabilidades del empleador en la prevención y atención.
- v. Sanciones jurídicas aplicables
- vi. Herramientas y buenas prácticas para la prevención y la atención del acoso laboral (la importancia del protocolo con enfoque de género).

### 04

#### Taller de mejores prácticas en materia de género y no discriminación: lactario en lugares de trabajo

##### a. Objetivo

Conocer los derechos laborales y las obligaciones patronales para las mujeres en periodo de lactancia, desmontar los mitos en torno al permiso de lactancia, lo cual permitirá prevenir la violencia laboral hacia este grupo poblacional.

##### b. Temario simplificado

- i. Obligaciones patronales con relación a las mujeres en periodo de lactancia:
- ii. Marco jurídico y Derechos laborales de las mujeres en periodo de lactancia.
- iii. ¿Por qué invertir en lactancia materna en las empresas?
- iv. Programas de apoyo a la lactancia en los centros de trabajo.
- v. Lactarios empresariales.
- vi. Mitos de la lactancia.
- vii. Principales retos en la implementación de programas de lactancia en el centro de trabajo.



## CAPACITACIONES ORIENTADAS A CERTIFICACIONES

# 01

### NOM-035-STPS-2018

#### a. Objetivo

Brindar información específica y orientación a las empresas sobre la norma 035 para impulsar su cumplimiento

#### b. Temario simplificado

- i. Plan de Trabajo
- ii. DOF NOM-035-STPS-2018
- iii. Cumplimiento NOM's Referencia
- iv. Política y Reglamento
- v. Campaña de Difusión
- vi. Acciones de FRPS
- vii. Acciones de EOF
- viii. Resultados Guías
- ix. Programa de Bienestar Laboral (FRP y EOF)
- x. Comité

# 02

### Taller igualdad de género y no discriminación en el lugar de trabajo: NMX –R-025-SCFI-2015

#### a. Objetivo

Proporcionar a los participantes, los fundamentos de la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 y su aplicación en la organización, con la finalidad de que conozcan la metodología propuesta y lleven a su cabo la aplicación.

#### b. Temario simplificado

- i. Principales ejes
- ii. Requisitos
- iii. La elaboración de políticas, protocolos y comités.
- iv. El reclutamiento de personal desde un enfoque de género
- v. Auditorias y certificación
- vi. Herramientas para el seguimiento





## OTRAS CAPACITACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y NO DISCRMINACIÓN

### 01

#### Liderazgos sanos y comunicación asertiva

##### a. Objetivo

Capacitar a personas en puestos de liderazgo sobre cómo desarrollar y utilizar herramientas de comunicación no violenta con sus equipos y establecer espacios de participación y confianza para retroalimentar sus dinámicas.

Se explorará cómo estos acercamientos pueden contribuir a un ambiente laboral sano y a una mejor dinámica que a su vez, lleva a una mejor productividad de los equipos en el día a día.

##### b. Temario simplificado

- i. Definiciones y conceptos básicos
- ii. Impacto y afectaciones en el clima laboral y en la productividad de las empresas.
- iii. Nuevos enfoques para la construcción de liderazgos sanos e inclusivos.
- iv. Principales estrategias
- v. Herramientas y buenas prácticas

### 02

#### El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso: ¿Cómo influye en las operaciones de mi empresa?

##### a. Objetivo

Capacitar a las personas empleadoras sobre el contenido del Convenio 190 y su Recomendación 206 y cómo las operaciones de sus empresas se verán impactadas por este nuevo marco jurídico internacional que entró en vigor en julio de 2023.

##### b. Temario simplificado

- i. Definiciones del instrumento
- ii. Marco jurídico y Derechos laborales
- iii. Obligaciones de las personas trabajadoras
- iv. Revisión de instrumentos y políticas a elaborar para atender el convenio.
- v. Buenas prácticas que se han implementado en distintos países que puedan servir de ejemplo para las personas empleadoras.



## OTRAS CAPACITACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y NO DISCRMINACIÓN

### 03

#### La brecha salarial en mi empresa ¿qué podemos hacer desde mi empresa para erradicarla?

##### a. Objetivo

Que los empleadores elaboren una ruta de acción/plan de trabajo para fomentar la inclusión y la diversidad en el lugar de trabajo acorde a las metas de su empresa

##### b. Temario simplificado

- i. Numeralia para la identificación de principales retos en la industria.
- ii. Elementos necesarios para medir la brecha salarial en las empresas y cómo medirla desde un enfoque de género.
- iii. Pasos para la elaboración de un plan de acción.

### 04

#### Lenguaje inclusivo, la comunicación como herramienta de inclusión

##### a. Objetivo


Hablar del lenguaje como una de las herramientas más importante para la inclusión, para luchar contra la discriminación y las diferentes formas de violencia en el ámbito laboral.


##### b. Temario simplificado

- i. Mitos del lenguaje inclusivo
- ii. Las bases del lenguaje inclusivo y su aplicación en la comunicación empresarial (escrito, oral, visual).
- ii. Elementos prácticos para tener una comunicación acertiva e incluyente.

# SI TE INTERESA ALGUNA CAPACITACIÓN NO DUDES EN CONTÁCTARNOS

 [ivazquez@padf.org](mailto:ivazquez@padf.org) | [ahernandez@padf.org](mailto:ahernandez@padf.org)

 WhatsApp 55- 31937295 | Oficina 55-50868448

 Página del proyecto <https://reformalaboral-automotriz.mx/>

Sigue nuestras redes sociales @padfmexico     

