

EDOMEX Y CDMX



Acompañamiento a la industria automotriz



para la reforma laboral y T-MEC

A través de este proyecto, la Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF México) busca **promover** el cumplimiento de las nuevas normativas laborales y mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras del sector automotriz mexicano.

RESULTADOS

- 14** Empresas reportan haber desarrollado planes de cumplimiento a los requisitos del TMEC y la Reforma Laboral.
- 81** Directivos, gerentes y RRHH, muestran mayor comprensión de su rol en procesos de negociación colectiva.
- 20** Empresas han implementado medidas para prevenir violaciones a la legislación laboral y 3 adoptaron políticas de cumplimiento (RIT's, códigos de conducta, protocolos de prevención de la violencia y políticas de inclusión).
- 38** Empleadores de 38 empresas están preparados para implementar mejores prácticas de diálogo social.
- 194** Personas de las áreas de RRHH mostraron mayor comprensión de las acciones en prevención de violencia, equidad de género y no discriminación.



¿Qué hemos hecho en Estado de México y la CDMX?

El Estado de México y la Ciudad de México han sido objetivo del proyecto desde el 2021 y a través de diversas actividades virtuales y presenciales, hemos capacitado de forma gratuita a **491 personas** directoras, gerentes y responsables de RR.HH. sobre Reforma Laboral y TMEC.

Estas personas pertenecen a **87 empresas automotrices**, la mayoría ubicadas en los municipios de Toluca y Lerma en la entidad mexiquense.



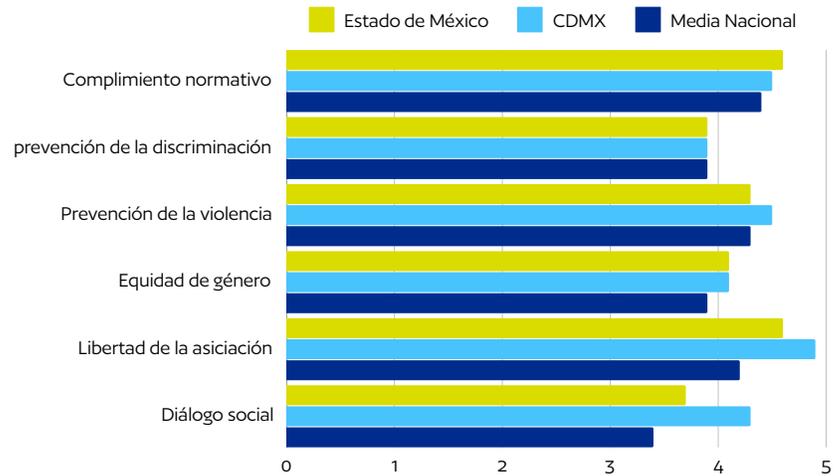
De las empresas en el Estado de México y CDMX, que han sido capacitadas:

40% Son PYMES

60% Son Grandes empresas, entre ellas 6 OEM.

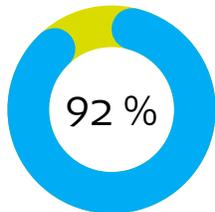
AVANCES DE LA INDUSTRIA, DIAGNÓSTICO LABORAL 2024

PADF y la Universidad de Celaya elaboraron un diagnóstico laboral de la industria automotriz a nivel nacional, el cual permite conocer el nivel de cumplimiento de la reforma laboral y el capítulo 23 del TMEC.



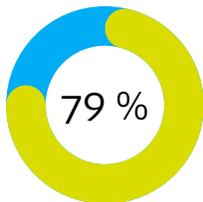
En el estudio de 2021 y 2024 participaron empresas de Estado de México y CDMX, valorando su cumplimiento a través de seis categorías de análisis con una escala del 1 al 5 (donde 1 es nunca se cumple y 5 todo el tiempo se cumple). En **2024** las empresas encuestadas de la región reportaron los puntajes más altos en comparación a la media nacional.

Cumplimiento normativo



Para cumplir con los nuevos requisitos laborales **92%** de las empresas encuestadas de la región destina recursos para adaptar sus políticas a la nueva normatividad.

Además **92%** ha desarrollado planes de acción y respeta las condiciones generales de trabajo.



Afirma que sus supervisores conocen la **LFT**, las políticas internas y sus implicaciones.



AVANCES DE LA INDUSTRIA, DIAGNÓSTICO LABORAL 2024

Prevención de la violencia

- **100%** de las empresas señalaron que “todo el tiempo” la dirección ofrece apoyo para atender asuntos para prevenir la violencia laboral.
- **88%** afirmaron contar con protocolos de atención y seguimiento de casos dentro de las fábricas.
- Para fomentar espacios libres de acoso y hostigamiento, **96%** de las **empresas** establecen reglas de convivencia y el **83%** capacita a su personal en la materia.

Prevención de la Discriminación

- Más del **80%** de las empresas encuestadas cuenta con mecanismos de prevención de la discriminación.
- **79%** capacita a su personal
- **83%** cuentan con protocolos de atención a casos de discriminación
- **67%** opera políticas de inclusión como la contratación de **grupos vulnerables**.

Equidad de género

- **75%** de las empresas encuestadas operan acciones para promover la **equidad de género**, por ejemplo, permisos de paternidad, jornadas flexibles y permisos a cuidadores. El **100%** difunde su compromiso en la materia.
- Más del **60%** cuenta con planes de mejora en la materia, establecen objetivos y dan seguimiento a sus resultados.

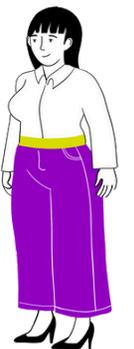
Estado de México y Ciudad de México reportan el mejor desempeño en equidad de género.



Libertad de asociación

- **96%** afirman realizar elecciones democráticas de sus representantes sindicales y permite la **libertad de expresión** de sus trabajadores sobre la vida laboral.
- **75%** de las empresas ofrece capacitación a sus trabajadores sobre el **derecho de asociación**.
- **92%** de las empresas aborda asuntos de sus trabajadores con la presencia de RRHH y su sindicato.

Más del **90%** de las empresas realiza revisiones de su CCT conforme a la LFT y el **88%** legitimó en tiempo y forma.





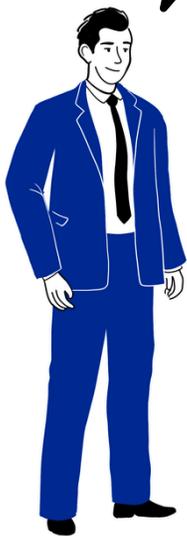
Diálogo social

- **58%** de las empresas encuestadas practica el diálogo social a través de consultas y pláticas sobre las **condiciones laborales y económicas actuales**.
- El **67%** cuenta con metas y objetivos de mejora con respecto a estándares nacionales e internacionales, impulsando la mejora de esta práctica en **75%** de las empresas encuestadas.



Retos y oportunidades

Para seguir avanzando positivamente en el cumplimiento de la nueva normativa laboral en el sector automotriz de la zona metropolitana es importante:



- Involucrar a mandos **medios y altos** en la operación de políticas de cumplimiento.
- **Documentar** las acciones que operan para prevenir y atender casos de violencia laboral y sus resultados.
- **Socializar** los mecanismos de atención a casos de violencia y no discriminación con los que cuentan las empresas e impulsar la formación de comités.
- Actualizar los procedimientos negociación colectiva para la revisión de **CCT**, que definan el papel de los empleadores para la no injerencia laboral.
- Documentar buenas prácticas de **diálogo social**.