

CAMBIO DE MENTALIDAD

Equipar a los trabajadores y a las organizaciones dirigidas por los trabajadores con el conocimiento y comprensión sobre las leyes y derechos laborales en México para promover un lugar de trabajo seguro y equitativo

El conocimiento limitado de las leyes y los derechos laborales en todo el sistema automotriz mexicano dificulta garantizar la seguridad y el trato justo de los trabajadores. Priorizar la construcción de conocimientos y la sensibilización permite a los actores del sistema contribuir a un entorno de trabajo más equitativo y seguro. La asistencia técnica de la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales (ILAB, por sus siglas en inglés) aborda directamente este tema mediante la promoción activa del conocimiento y la comprensión de las leyes y los derechos laborales por parte de diversos actores del sistema.

La creación de conocimiento y comprensión sobre las leyes y los derechos laborales en todo el sector automotriz de México abarca tres tipos distintos de partes interesadas o actores del sistema: (1) los trabajadores y las organizaciones dirigidas por los trabajadores, (2) los empleadores y las cámaras empresariales, y (3) el gobierno en tres niveles diferentes pero interconectados: federal, estatal y local. En línea con las disposiciones de la reforma laboral del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), que priorizan ciertos sectores y un despliegue gradual a nivel estatal, los esfuerzos del ILAB se centran en los siguientes estados: Baja California, Chihuahua, Coahuila, Guanajuato, Estado de México, Jalisco, Ciudad de México, Nuevo León, Puebla, Querétaro y San Luis Potosí. Estos esfuerzos contribuyen colectivamente a los objetivos y metas de ILAB hacia el fortalecimiento de los derechos laborales y el apoyo a un entorno seguro y saludable para los trabajadores.



Consulte [el informe de evaluación](#) para obtener información adicional y perspectivas sobre cómo la asistencia técnica de ILAB está apoyando el cambio sostenible en el sistema de relaciones laborales del sector automotriz de México.

Este resumen de aprendizaje captura las ideas clave, las lecciones aprendidas y las buenas prácticas emergentes obtenidas durante una evaluación realizada por DevTech Systems, Inc. entre 2023 y 2024. ILAB encargó la evaluación para mejorar tanto su comprensión, como la de otros actores clave del sistema, sobre cómo su asistencia técnica está promoviendo las normas laborales de México a través de un enfoque basado en sistemas. Basándose en el enfoque de métodos mixtos de la evaluación, estas ideas clave, lecciones aprendidas y buenas prácticas emergentes buscan amplificar las voces de varios actores del sistema y sus contribuciones al panorama laboral dentro del sector automotriz de México, incluida la asistencia técnica de ILAB.

ILAB emplea una estrategia integral para crear conciencia, avanzar en la comprensión de las reformas laborales y empoderar a las comunidades a través de diversos proyectos. Entre ellas se encuentran:

- El “[Proyecto de Sensibilización de México](#)” (MAP, por sus siglas en inglés) ayuda a las comunidades, en particular a los trabajadores, empleadores, líderes del gobierno federal y local y líderes sindicales, a comprender las reformas laborales y adaptarse al cambiante panorama laboral de México.
- El proyecto “[Personas trabajadoras y Sociedad Civil fortalecen la implementación de la legislación laboral](#)” mejora la capacidad de los trabajadores y los grupos de la sociedad civil para abordar las violaciones de la legislación laboral.
- El proyecto “[Acompañamiento a la industria automotriz para la Reforma Laboral](#)” se enfoca en la industria automotriz, instando a los empleadores a cumplir con las reformas y crear ambientes de trabajo propicios para mejorar las relaciones laborales.

PROYECTO DESTACADO

MAP ilustra la estrategia de ILAB, con un énfasis específico en educar a los actores del sistema sobre la reciente reforma de la legislación laboral. El proyecto permite a los actores aprovechar los sistemas laborales reformados de México para salvaguardar sus derechos y navegar de manera eficiente las disputas laborales. Además, mejora la capacidad del personal del gobierno y de los ciudadanos para participar en actividades destinadas a promover los derechos laborales e implementar la reforma laboral. Además, este proyecto tiene como objetivo mejorar el diálogo entre las asociaciones empresariales, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y el intercambio de mejores prácticas sobre la aplicación de los derechos laborales a través de actividades que promuevan discusiones sobre procedimientos claros y prácticos.

Idea clave y lección aprendida 1: Empoderar a los actores del sistema automotriz a través de una mayor concientización aumenta su participación en la aplicación de las leyes laborales y la defensa de los derechos de los trabajadores.

Al proporcionar recursos adicionales, como el financiamiento de campañas integrales de fortalecimiento de capacidades y programas de capacitación específicos, los donantes y los socios implementadores mejoran significativamente el conocimiento y la comprensión de las leyes laborales entre los trabajadores, las organizaciones dirigidas por trabajadores y los empleadores, como lo demuestra la asistencia técnica de ILAB. Este enfoque no solo aumenta la comprensión de los actores sobre sus derechos y responsabilidades, sino que también ayuda a establecer vínculos más fuertes dentro de la red de partes interesadas en los derechos laborales en el sector automotriz de México, fomentando la colaboración y el entendimiento mutuo a nivel local, federal y nacional. En consecuencia, fortalecer estas conexiones conducen a una implementación y cumplimiento más efectivos de las regulaciones laborales. Además, aprovechar las plataformas digitales y los canales de comunicación que son culturalmente apropiados amplía el alcance de estas iniciativas, involucrando a un público más amplio y maximizando el impacto de los esfuerzos educativos en la concientización sobre los derechos laborales. Además, invertir en materiales y talleres culturalmente relevantes y lingüísticamente accesibles garantiza una comprensión más profunda de las leyes laborales, lo que, como parte de la estrategia de ILAB, ha llevado a una toma de decisiones más informada entre los trabajadores y los empleadores.

Idea clave y lección aprendida 2: La capacitación práctica y el desarrollo de capacidades empoderan a los trabajadores con las habilidades que necesitan para impulsar reformas laborales en el mundo real.

Los actores locales, los donantes y los socios implementadores logran un mayor impacto al compartir los costos para brindar capacitación práctica en el puesto de trabajo, adaptada a las diversas necesidades de los trabajadores. Este enfoque colaborativo aprovecha los recursos existentes para ampliar los programas, empodera la apropiación local y garantiza la accesibilidad, la eficacia y la continuidad. Como lo demostraron ILAB y sus beneficiarios, los donantes y los socios implementadores elevan los esfuerzos existentes de expertos de la industria, como universidades o instituciones de capacitación, optimizando la entrega de conocimientos prácticos y fortaleciendo la infraestructura local. Este enfoque mejora la relevancia y aplicabilidad del conocimiento en escenarios del mundo real. Además, las universidades y los institutos de capacitación cierran la brecha entre los conocimientos teóricos y la aplicación práctica mediante la integración de escenarios del mundo real en las actividades

de fortalecimiento de la capacidad. Esto empodera a los trabajadores con las habilidades y la confianza para navegar por entornos laborales complejos de manera efectiva.

"La organización fuerza el cambio. Está la demanda de los trabajadores y la posición firme del sindicato. [...] El mejor inspector laboral es el sindicato". (Organización de Trabajadores)

Idea clave y lección aprendida 3: Proporcionar capacitación a los trabajadores fomenta la confianza, independientemente del género, y alienta a los trabajadores a participar en la defensa laboral.

Cuando los donantes y los socios implementadores asignan recursos a iniciativas de divulgación específicas y programas de desarrollo de capacidades que se extienden más allá de las estructuras sindicales y hacen hincapié en las trabajadoras, refuerzan y establecen vínculos inclusivos entre los actores del sistema, abordando las barreras específicas que enfrentan los trabajadores para acceder a la educación sobre derechos laborales. Aprovechar las redes comunitarias y las organizaciones de base para movilizar actividades facilita el compromiso directo con los trabajadores, fomentando la confianza y promoviendo la participación en actividades educativas. Además, al equipar a los trabajadores con herramientas y recursos prácticos, como líneas directas de asistencia legal, los donantes, socios implementadores, organizaciones dirigidas por trabajadores, empleadores y cámaras empresariales empoderan a los trabajadores para que hagan valer sus derechos en el lugar de trabajo, lo que conduce a mejores condiciones de trabajo y otros resultados positivos.

"Como sindicato, estamos trabajando para garantizar que los trabajadores que representamos reciban un trato justo, independientemente de su género, origen o identidad". (Organización de Trabajadores)

Idea clave y lección aprendida 4: Mejorar las percepciones de las instituciones laborales aumenta su capacidad para alentar y supervisar activamente los esfuerzos de organización, amplificando su presencia e impacto.

Como lo demuestra la asistencia técnica de ILAB desplegada en el marco del proyecto Cumplimiento del Derecho Laboral en el Sector de Autopartes (CALLE), las inversiones de donantes y gobiernos en iniciativas para mejorar la transparencia y eficiencia de las instituciones laborales fomentan la confianza y la credibilidad entre trabajadores y empleadores. Esto, a su vez, mejora la percepción de los trabajadores y los empleadores sobre estas entidades, así como su comprensión de las conexiones entre ellas. Fomentar la colaboración con organizaciones de la sociedad civil y organismos de control independientes ayuda a los donantes, los socios implementadores y las instituciones gubernamentales a establecer mecanismos de supervisión y rendición de cuentas que mejoren el funcionamiento eficaz de las instituciones laborales. Además, cuando las instituciones gubernamentales implementan reformas para agilizar los procesos administrativos y reducir la burocracia, como se ve en la colaboración del ILAB con el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, mejoran la capacidad de respuesta y la eficacia de las instituciones laborales. Esto, a su vez, fomenta la percepción positiva de las instituciones laborales por parte de los trabajadores y los empleadores y genera confianza entre estas instituciones y las comunidades a las que sirven.

“Ha habido mejoras por dos razones. Primero, porque ahora hacemos un trabajo más inteligente y preciso. Ahora estamos llegando a esta industria que está teniendo problemas; y segundo, a medida que llegamos a esta industria que está teniendo problemas, la periferia u otras industrias similares están tratando de corregir sus problemas”. (Gobierno del país anfitrión)

Idea clave y lección aprendida 5: Alentar a los empleadores a comprender la reforma laboral, en particular a los mandos superiores e intermedios, a los recursos humanos y a otros responsables clave en la toma de decisiones, garantiza su participación y colaboración en el cumplimiento de los derechos laborales.

Los incentivos o subsidios financieros para que las empresas, en particular las pequeñas y medianas (PYMES) de 10 a 250 empleados, participen en programas de capacitación y desarrollo de capacidades sobre la reforma laboral promueven el cumplimiento y la comprensión de la reforma laboral. Los esfuerzos de ILAB demuestran que cuando los donantes y los socios implementadores se comprometen con las asociaciones de la industria y las cámaras de comercio, crean vías para difundir información y recursos para la reforma laboral de

manera más amplia. De cara al futuro, ILAB debería considerar la posibilidad de hacer mayor énfasis en llegar a las PYMES y a los mandos intermedios, donde la necesidad de esos conocimientos es mayor. Además, dicho apoyo se beneficiaría de los servicios de asesoramiento personalizado y la asistencia técnica prestada a las empresas, incluidas las PYMES, para abordar los desafíos o preocupaciones específicos relacionados con la reforma laboral, fomentando una mejor comprensión e implementación de los requerimientos de la ley.

Idea clave y lección aprendida 6: El desarrollo de la capacidad de los trabajadores y el aumento de la colaboración han democratizado a los sindicatos en el sector automotriz mexicano.

La inversión de ILAB en iniciativas de desarrollo de capacidades para los líderes y miembros sindicales independientes existentes, así como para los sindicatos independientes nuevos y emergentes, ha fortalecido los procesos democráticos dentro de los sindicatos, promoviendo la transparencia y la representación. Cuando los donantes y los actores gubernamentales utilizan su poder de convocatoria para facilitar el diálogo y fomentar la colaboración entre los sindicatos democráticos, otras organizaciones de la sociedad civil y los empleadores, fomentan una cultura de inclusión y rendición de cuentas dentro del movimiento sindical. La difusión de los éxitos del sindicalismo democrático, como los que demuestran contribuciones positivas a las relaciones laborales y a la democracia en el lugar de trabajo, cambia las actitudes y anima a más trabajadores a comprometerse con los sindicatos democráticos y a apoyarlos. Como demuestran las iniciativas de reforma de ILAB, los esfuerzos por democratizar las estructuras de gobernanza sindical y los procesos de toma de decisiones empoderan a los miembros para que participen activamente en la configuración de las prioridades y agendas sindicales, lo que conduce a organizaciones más receptivas y representativas.

Idea clave y lección aprendida 7: Mejorar la comprensión de los trabajadores y del público en general sobre las inspecciones laborales impulsa la demanda de los trabajadores y los empleadores de una mayor calidad y rendición de cuentas.

La asignación de recursos financiados por el gobierno, la sociedad civil y los donantes a campañas de concientización pública y programas de capacitación sobre inspecciones laborales mejora la comprensión y la utilización de los mecanismos de aplicación por parte de los trabajadores y empleadores. Estos actores del sistema a menudo carecen de claridad sobre los procesos de las inspecciones laborales, la interpretación de los hallazgos y el impacto de los resultados en ellos. La colaboración con los medios de comunicación y las personas influyentes en las redes sociales amplifica los mensajes de los donantes, como lo demuestra la asistencia

técnica de ILAB sobre la importancia de la inspección laboral y los derechos de los trabajadores, lo que ayuda a llegar a una audiencia más amplia y a generar interés público. Además, cuando los donantes, el gobierno y las organizaciones de la sociedad civil proporcionan información accesible y fácil de usar sobre los procedimientos y derechos de la inspección laboral, empoderan a los trabajadores para que defiendan sus intereses y responsabilicen a los empleadores por su cumplimiento, lo que en última instancia fortalece la protección laboral y esfuerzos de aplicación de la ley.

Buena Práctica Emergente 1: Promoción de la Igualdad de Género y los Derechos Laborales a la No Discriminación en el Lugar de Trabajo

El taller sobre Igualdad de Género y No Discriminación en el Lugar de Trabajo, implementado por la Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF, por sus siglas en inglés), ha demostrado su potencial para mejorar la eficacia de los programas en el abordaje de las cuestiones de género. Para mejorar aún más su impacto, una capacitación similar requeriría mayor adaptación para mejorar el abordaje de las necesidades específicas de las mujeres. La mejora, refinamiento y expansión continua de iniciativas similares son cruciales para garantizar el desarrollo de un entorno de trabajo verdaderamente equitativo e inclusivo.

Buena Práctica Emergente 2: Apoyo a los Actores Locales para Desarrollar y Perfeccionar las Políticas

La colaboración entre el Proyecto de Fortalecimiento de la Aplicación de la Ley Laboral del Gobierno (SGLLE, por sus siglas en inglés), financiado por ILAB, y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) en el desarrollo y refinamiento de políticas ha llevado a una notable mejora en la percepción de las instituciones laborales y ha mejorado la funcionalidad general del ecosistema laboral. Esta colaboración ha dado lugar a avances significativos en la gestión de políticas y procesos dentro del CFCRL. Para aprovechar estas mejoras y aumentar su eficacia general, es crucial asegurarse de que todo el personal de CFCRL esté completamente familiarizado y capacitado en estas nuevas políticas. La capacitación efectiva es esencial para prevenir inconsistencias operativas y aumentar la eficiencia, lo que hace que esta práctica sea una recomendación clave para otras organizaciones e instituciones gubernamentales involucradas en esfuerzos similares para mejorar la aplicación de la legislación laboral o el desarrollo de políticas laborales.