

De 261 firmas, 24% sin protocolos contra acoso sexual

# Mecanismo laboral del T-MEC, lastre a erradicar; “se da por desconocimiento”

**LA PADF** capacita a 775 empresas de la industria automotriz sobre la reforma laboral de 2019 y del Capítulo 23 del acuerdo; falta mucho por hacer a la víspera de una revisión

| Por Cuahutli R. Badillo

cuahutli.badillo@razon.com.mx

Con 31 quejas ante el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) del Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), de los cuales 18 son del sector automotriz y tres se encuentran como casos abiertos, México es el país con mayor número de procesos entre las tres naciones, debido a un desconocimiento y desactualización de los equipos jurídicos sobre los cambios en la reforma laboral de 2019 y del Capítulo 23 del mismo acuerdo, lo cual se vuelve un lastre para el país en el contexto complejo actual de amagos por parte del presidente electo de EU, Donald Trump, así como por una revisión a la vuelta de la esquina.

En entrevista con *La Razón*, Edgar Lee, director de proyectos de la Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF, por sus siglas en inglés), añadió que muchas de esas quejas se pudieron haber evitado, si las empresas hubieran contado con la información necesaria y adecuada.

En 2021, la PADF inició un proyecto enfocado en la industria automotriz de México, el Departamento del Trabajo de Estados Unidos (DOL, por sus siglas en

inglés), aportó 7 millones de dólares para realizar un mapeo en el país y se encontró que había mil 800 empresas relacionadas con la fabricación de algún componente de un vehículo ligero o pesado, a partir de esa contabilización, se le empezó a dar capacitación a esas compañías para que mejoraran sus protocolos de prevención de la violencia, discriminación, o que desarrollaran políticas de inclusión.

Hasta octubre de 2024, la PADF ya había capacitado a alrededor del 50 por ciento del total de empresas; además, el organismo ha orientado en el tema de legitimación de contratos, libertad de asociación y democracia sindical, que se relaciona con un proceso específico del Capítulo 23 del T-MEC, “nosotros también capacitamos a las empresas de cómo deberían hacer ese proceso”, indicó Edgar Lee.

En ese sentido, el director de la PADF señaló que de 2021 a la fecha ya se han observado cambios en las empresas, “han mejorado sus protocolos de prevención de violencia contra la mujer, de discriminación en el lugar de trabajo, han desarrollado políticas para la inclusión, modificado y revisado sus reglamentos internos de trabajo”.



Desde la Constitución de 1917, México no había tenido cambios en materia laboral, “ya veníamos arrastrando una serie de prácticas en términos de libertad sindical, antes, todos sabemos cómo era la cuestión con las negociaciones con las centrales obreras grandes y que realmente los trabajadores para poder entrar a trabajar a alguna planta pues se les decía ahora formas parte de este sindicato”, y con los cambios ocurridos en 2019 y con la entrada en vigor del T-MEC, ahora las personas trabajadoras pueden afiliarse, no afiliarse o desafiliarse del sindicato según le convenga; y “hemos visto que el movimiento sindical ha tenido movimientos importantes, se ha revivido”, indicó.

Edgar Lee añadió que actualmente es obligación de los empleadores proporcionar una copia del Contrato Colectivo de Trabajo a los empleados o dar a conocer las negociaciones o revisiones que se hacen sobre el contrato y el incremento de los beneficios.

“Definitivamente nosotros sí hemos avanzado, no como quisiéramos, no estamos en el mismo nivel de los derechos laborales en Estados Unidos y en Canadá, que también tienen sus áreas de oportunidad, incluso en Estados Unidos hay reportes que han encontrado en algunos sectores y algunos trabajos específicos trabajo infantil”, destacó el director de la PADF.

En México, aún hay áreas de oportunidad, aunque destacó que el reto es que hay desinformación respecto a la reforma de 2019 y lo que dispone el Acuerdo comercial; es decir, “si tú le preguntas a cualquier empleado o empleador, en general, sobre qué cambió en la reforma laboral, te aseguro que la mayoría de las personas no van a conocer del tema, existe aún mucha necesidad de información”.

Tan sólo en 2024, la PADF inició un proyecto en colaboración con la Universidad de Celaya, la Industria Nacional de Autopartes (INA), clústeres automotrices, y cámaras empresariales para evaluar la implementación de la Reforma Laboral y el Capítulo 23 del T-MEC en 261 empresas del sector automotriz, y detectaron que alrededor de 24 por ciento no sabe qué hacer cuando hay

casos de acoso u hostigamiento sexual, pero tampoco cuando hay acoso laboral, “entonces, todavía encontramos que muchas empresas no tienen sus protocolos, no tienen una política adecuada para evitar estos casos y, sobre todo, también no saben cómo responder”, puntualizó Edgar Lee.

De acuerdo con el diagnóstico de la fundación Panamericana para el Desarrollo, del total de empresas que participaron, el 23.37 por ciento no cuenta con protocolos para la prevención de la discriminación; 20.7 por ciento expresó que sí se han presentado denuncias sobre malos tratos o acciones de hostigamiento por personal de la compañía; y 23.4 no cuenta con protocolos para la prevención en casos de violencia y acoso sexual; así como el 12.6 por ciento de las empresas participantes no han realizado revisiones al Contrato Colectivo de Trabajo o ajustes salariales.

## EL DATO

**LA FUNDACIÓN** Panamericana para el Desarrollo, encomendó promover el aumento de matrícula de mujeres en carreras técnicas y de ingeniería.

## EL TIP

**EL ORGANISMO** asegura que se deben impulsar programas relacionados con la reforma laboral y talento humano.



## DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN LABORAL DEL SECTOR

En el estudio realizado por la PADF participaron 261 empresas de 16 entidades federativas

Fuente|PADF

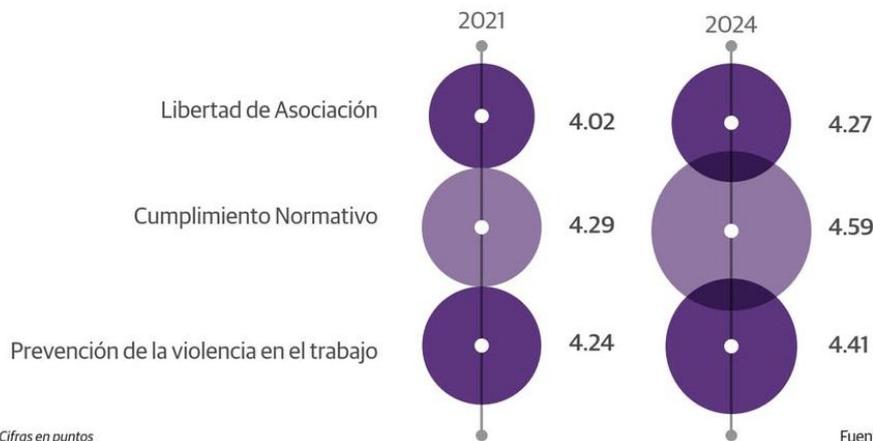


**66.7%**  
De las empresas dijo que sí hubo una evolución de diálogo social positivo entre sindicato, Gobierno y otras compañías.

- |                   |                    |                    |
|-------------------|--------------------|--------------------|
| 1 Chihuahua       | 7 Querétaro        | 13 Aguascalientes  |
| 2 Coahuila        | 8 Estado de México | 14 Zacatecas       |
| 3 Durango         | 9 Ciudad de México | 15 Baja California |
| 4 Nuevo León      | 10 Puebla          | 16 Tamaulipas      |
| 5 Guanajuato      | 11 Tlaxcala        |                    |
| 6 San Luis Potosí | 12 Jalisco         |                    |

## COMPARATIVO DE DIAGNÓSTICO 2021-2024

El estudio comparativo evidenció avances en temas de libertad de asociación y adquisición de conocimientos sobre los cambios que implica la nueva cultura laboral



Fuente|PADF

