

# SAN LUIS POTOSÍ



## 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.



En San Luis Potosí PADF ha capacitado en Reforma Laboral y TMEC a:

**58%**

Del total de las empresas automotrices ubicadas en la entidad

**33%**

Son PYMES

**67%**

Son grandes empresas, entre ellas 2 OEM



### ¿Qué ha hecho PADF en San Luis Potosí?

San Luis Potosí ha sido un estado objetivo del proyecto desde 2021 y a través de diversas actividades virtuales y presenciales, hemos capacitado de forma gratuita a **331 personas directoras, gerentes y responsables de RR.HH. sobre Reforma Laboral y TMEC.**

Estas personas pertenecen a 78 empresas automotrices de la entidad, la mayoría ubicadas en la capital y Villa de Reyes.

## RESULTADOS

A partir de las capacitaciones brindadas:



**55 empleadores** mejoraron su conocimiento en la legislación laboral y muestran mayor comprensión en prevención de la violencia, género y no discriminación



**27 directivos, gerentes y RRHH**, muestran mayor comprensión de su rol en procesos de negociación colectiva



**20 empresas** han recibido **asesoría técnica** y han logrado implementar medidas para **prevenir violaciones** a la legislación laboral y 10 adoptaron **nuevas políticas** de cumplimiento (RIT, códigos de conducta y protocolos de prevención de violencia laboral)

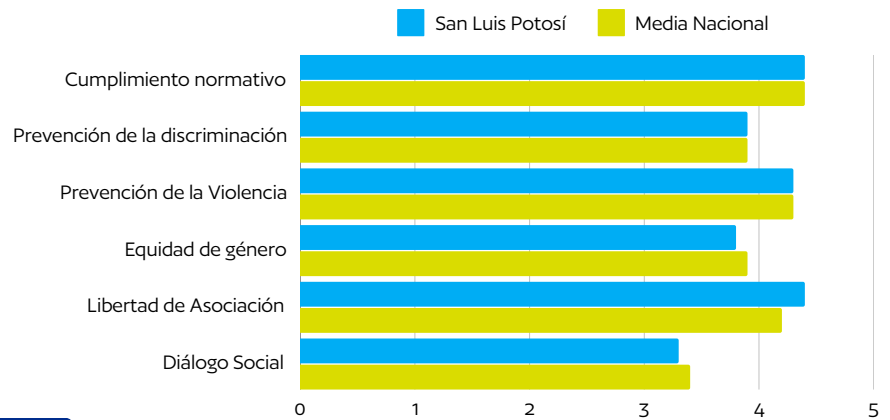


**Empleadores de 41** empresas están preparados para implementar mejores prácticas de diálogo social

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 materia de libertad de asociación San Luis Potosí, al igual que Guanajuato y el Estado de México, obtuvo los puntajes más altos superando con 4.4 la media nacional. Esto destaca el compromiso del sector automotriz del estado en la actualización de políticas de libertad sindical y de no discriminación, así como de reglamentos internos alineados a los nuevos estándares nacionales e internacionales en materia de libertad sindical y diálogo social a través de asistencias técnicas *insitu* para un total de 20 empresas entre las cuales destacan 3 grandes armadoras.

## Nivel de cumplimiento de la Reforma Laboral y el TMEC en San Luis Potosí



En el estudio participaron empresas de SLP, 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 de San Luis Potosí se autoevaluaron con un nivel de cumplimiento positivo similar a la media nacional (4.0), particularmente en cumplimiento de la norma, prevención de la violencia y no discriminación.



## Normativa Laboral

**75%** de las empresas encuestadas de SLP destina recursos para adaptar sus políticas.

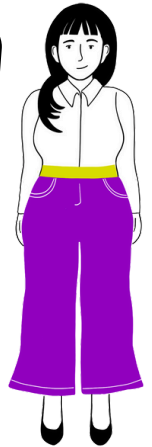
**83%** ha desarrollado planes de acción y respeta las condiciones generales de trabajo.

El **79%** afirma que sus supervisores conocen la LFT, las políticas internas y sus implicaciones.

Más del **90%** reporta un trato basado en DDHH y cumplir con el CCT.

## Retos y oportunidades

Impulsar el involucramiento de mandos medios y altos en la operación de políticas de cumplimiento.



## Prevención de la Discriminación

Más del **80%** de las empresas encuestadas cuenta con mecanismos de prevención de la discriminación, así **79%** capacita a su personal.

El **83%** cuentan con protocolos de atención a casos de discriminación.

**67%** opera políticas de inclusión como la contratación de grupos vulnerables.

## Retos y oportunidades

Establecer mecanismos internos de vigilancia de las normas, con ello reducir el porcentaje de empresas que reportaron "alguna vez" reclamos de las personas trabajadoras (8%).



## Prevención de la Violencia

**88%** de las empresas opera mecanismos de prevención que funcionan, por ejemplo, protocolos de atención y seguimiento (79%), la definición de reglas de convivencia (88%) y capacitación al personal (67%).

El **96%** recibe apoyo de la dirección para la atención a casos de violencia laboral.

## Retos y oportunidades

Fortalecer acciones colectivas como la formación de comités de prevención y atención a casos de violencia y discriminación.



# AVANCES DE LA INDUSTRIA, DIAGNÓSTICO LABORAL 2024

## Equidad de Género

**67%** de las empresas encuestadas operan acciones que promueven la equidad de género, como permisos de paternidad, jornadas flexibles y permisos a cuidadores.

El **50%** establece objetivos de mejora en equidad de género y dan seguimiento a sus resultados.

## Retos y oportunidades

Definir objetivos y planes de seguimiento de resultados sobre las acciones que implementan en materia de equidad de género.



## Diálogo social

**51%** de las empresas encuestadas practica el diálogo social a través de consultas y pláticas sobre las condiciones laborales y económicas actuales.

El **46%** cuenta con metas y objetivos de mejora con respecto a estándares nacionales e internacionales.

## Retos y oportunidades

Difundir los mecanismos de atención a casos de violencia laboral con los que cuentan las empresas.

Documentar buenas prácticas de diálogo social.



## Libertad de asociación

**100%** de las empresas realiza revisiones de su CCT conforme a la LFT, de las cuales el 79% legitimó y facilitando elecciones democráticas de los representantes sindicales.

**58%** de las empresas ofrece capacitación a sus trabajadores sobre el derecho de asociación.

**63%** de las empresas aborda asuntos de sus trabajadores entre RRHH y sindicato.

## Retos y oportunidades

Actualizar los procedimientos de negociación colectiva, definiendo el papel de los empleadores para garantizar la no injerencia laboral.

