

2

INFORME DE LABORES

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



2019-2020
1 de septiembre de 2020

ÍNDICE GENERAL

Presentación

I. Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo	9
1. Instrumentación del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro a nivel nacional entre las y los jóvenes de 18 a 29 años que no estudian ni trabajan para aumentar su empleabilidad.	12
2. Generación de acciones para coadyuvar a una transición exitosa al mercado laboral	14
II. Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral	17
1. Instrumentación de mecanismos idóneos en los procesos de consulta y democracia sindical	20
2. Solución de conflictos bajo los principios del nuevo modelo laboral	24
3. Consolidación de procedimientos para el registro y actualización de organizaciones sindicales	25
4. Remisión de los contratos colectivos de trabajo y reglamentos interiores de trabajo al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	25
5. Implementación del plan y programa de trabajo para la conclusión de los asuntos en trámite y la ejecución eficaz de los laudos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.	25
III. Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores	29
1. Incremento sostenido y responsable de los salarios mínimos	32
2. Acceso a financiamiento en condiciones favorables a las personas trabajadoras formales	34
IV. Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral	39
1. Acciones para combatir la subcontratación abusiva	43
2. Acciones para favorecer la protección social de las personas trabajadoras ante el futuro del trabajo	43
3. Promoción del cumplimiento de las condiciones de trabajo digno a través de mecanismos voluntarios de declaración de cumplimiento y alternos a la inspección	44
4. Promoción de condiciones de seguridad y salud que prevengan los accidentes y enfermedades de trabajo en los centros de trabajo	46
5. Reestructuración de la inspección laboral con énfasis en la simplificación normativa, la capacitación, el uso de nuevas tecnologías y la lucha frontal contra la corrupción	47
6. Acciones que promueven la inclusión laboral, la capacitación y productividad, la igualdad de oportunidades, la protección a menores en edad permitida para trabajar y la erradicación del trabajo infantil	49
7. Acciones para el acceso y el fomento a una cultura de trabajo digno o decente, con perspectiva de igualdad y no discriminatoria	51

V. Lograr la inserción en un empleo formal de las personas desempleadas, trabajadores en condiciones críticas de ocupación y personas inactivas con disponibilidad para trabajar, con atención preferencial a quienes enfrentan barreras de acceso a un empleo formal	56
1. Fortalecimiento de la intermediación laboral considerando el perfil de las personas en búsqueda de empleo y los requerimientos de los puestos de trabajo vacantes	59
2. Migración ordenada y segura de las personas en búsqueda de empleo que residen en regiones con reducidas oportunidades de empleo y que deseen migrar por motivos laborales	61
3. Mejoramiento de las competencias laborales y empleabilidad de las personas desempleadas que enfrentan barreras de acceso a un empleo	62
Resultados y avances de las Metas para el bienestar y Parámetros del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024	65



Fotografía 1. Aprendiz del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, realizando su capacitación con el equipo necesario. Año 2020.



Presentación



PRESENTACIÓN

El trabajo tiene que ser el camino hacia una vida mejor que permita el desarrollo de cada persona y el de la sociedad en su conjunto. Sin embargo, durante décadas, el trabajo en México se mantuvo en un plano marginal, que asignaba al ser humano un valor económico en las cadenas de producción, dejando de lado el bienestar personal y social. El gobierno de la Cuarta Transformación busca romper este paradigma y hacer de las personas y de su bienestar el centro y la razón de cada política pública, con el propósito de mejorar sus condiciones laborales, principalmente de quienes se encuentran más desprotegidos.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha establecido como hoja de ruta la incorporación al bienestar de los grupos históricamente excluidos, a través de cinco objetivos prioritarios:

1. Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo.
2. Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral.
3. Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores.
4. Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral.
5. Lograr la inserción en un empleo formal de las personas desempleadas, o trabajadores en condiciones críticas de ocupación y personas inactivas con disponibilidad para trabajar, con atención preferencial a quienes enfrentan barreras de acceso a un empleo formal.

Las y los jóvenes han sido durante años uno de los grupos más excluidos. En el ámbito laboral fueron relegados y estigmatizados al punto de sostener que no estudian y no trabajan porque no quieren, sin considerar que nunca se han generado las condiciones ni las oportunidades para su inclusión. Es por ello que nos hemos comprometido a que 2.3 millones de jóvenes, que no desempeñan alguna actividad, obtengan una beca para capacitarse en el trabajo hasta por 12 meses tanto en empresas, talleres, negocios, comercios, como en organizaciones sociales e instituciones públicas.

Otro de los compromisos impostergables hacia los trabajadores ha sido la reforma laboral publicada el 1 de mayo de 2019, que representa un punto de inflexión en el mundo del trabajo. Estamos más cerca de las representaciones sindicales y de los empleadores, con la finalidad de dinamizar el diálogo social y de dar certeza a la democracia sindical y a la negociación colectiva auténtica convenientes para ambas partes.

La reforma laboral traslada la impartición de justicia laboral a tribunales especializados dependientes del Poder Judicial y fortalece la libertad y la democracia sindical, porque instaura el voto personal, libre, directo y secreto como el mecanismo de elección de las directivas sindicales; además permite la definición de los términos contractuales y la resolución de conflictos. Asimismo, inicia la creación de centros de conciliación locales y un órgano federal con autonomía técnica y de gestión que, además de conciliar, estará a cargo de los registros sindicales, depósitos de contratos colectivos y verificación de elecciones sindicales. Con ello, vamos a desterrar la simulación y garantizar que la negociación colectiva se tome en serio, queremos que esta sea la vía para elevar las condiciones laborales y salariales de los trabajadores.

Al iniciar la transformación social emprendida por este Gobierno nos comprometimos a garantizar que el salario mínimo no se estableciera nunca por debajo de la inflación y que, progresivamente, este fuera suficiente para cubrir las necesidades de cualquier familia, y así lo hemos hecho. El aumento consecutivo de los salarios mínimos ha reducido la pobreza laboral e incrementado el poder adquisitivo de los trabajadores. También estamos trabajando en impulsar la implementación de un enfoque de banca social que favorezca a las personas trabajadoras y sus familias. Todas nuestras acciones contribuyen a estos grandes objetivos.

Trabajadoras y trabajadores en México han enfrentado por años condiciones laborales indignas, con discriminación, sin garantías de salud y seguridad, y viviendo en un estado de desprotección por parte de las instancias encargadas de guiarlos y orientarlos. En este Gobierno hemos impulsado una reforma profunda a





la inspección federal del trabajo para ponerla al servicio de la mejora sustantiva de las condiciones laborales. Estamos luchando contra la corrupción a través de la mejora de las metodologías y de la planeación de las inspecciones. Nuestra prioridad es combatir la subcontratación abusiva, el subregistro salarial a la seguridad social o el incumplimiento al salario mínimo, prácticas completamente nocivas para las y los trabajadores. En paralelo, se han potenciado mecanismos como el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para extender masivamente a las empresas las mejores prácticas en este sentido.

Finalmente, entre nuestros objetivos primordiales se encuentra lograr una efectiva y justa vinculación laboral entre aquellas personas que se encuentran en búsqueda de un empleo y los centros de trabajo que ofrecen sus vacantes. Estamos enfocados en corregir las desigualdades en el acceso a la información en el mercado laboral; aprovechar las nuevas tecnologías para hacer más eficiente la intermediación entre los buscadores de empleo y las vacantes disponibles; dar asesoría y orientación vocacional; optimizar los programas de movilidad laboral dentro de México y hacia otros países; y ofrecer cursos de capacitación para personas de todas las edades y condiciones, de modo que sus habilidades y competencias se actualicen para encarar los cambios vertiginosos del contexto laboral. Todo ello con una atención preferente para quienes enfrentan mayores barreras para acceder a un empleo.

La pandemia de COVID-19 ha representado para el mundo del trabajo el mayor reto de los últimos tiempos. Ante las dimensiones de dicho desafío, en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las instancias sectorizadas orientamos todos nuestros esfuerzos en proteger las fuentes de empleo y velar por los derechos de las y los trabajadores; es por ello que, en colaboración con la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, se creó la Procuraduría Digital de Atención al Trabajador, para defender y asesorar jurídicamente a aquellas personas afectadas laboralmente por despido injustificado o permiso sin goce de sueldo, a causa de esta emergencia sanitaria.

Asimismo, para garantizar la adopción de medidas que contribuyan con la prevención y atención de los trabajadores frente a cualquier riesgo sanitario, se llevaron a cabo inspecciones laborales en centros de trabajo, y se elaboraron guías de acción en materia de seguridad e higiene en conjunto con la Secretaría de Salud, la Secretaría de Economía y el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Por otro lado, reforzar la capacitación a distancia y las habilidades para el teletrabajo en este contexto, han sido asignaturas de primer orden. Por ello, se puso a disposición de las y los trabajadores, que se vieron en la necesidad de quedarse en casa, el sitio Juntos por el Trabajo. En ese mismo sentido, se logró la continuidad del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro adaptándose a un modelo de capacitación en línea, que les permitió desarrollar sus actividades cumpliendo con las medidas preventivas de distanciamiento social.

En cuanto a la instrumentación de la Reforma Laboral, si bien algunos de sus plazos tuvieron que ser replanteados para priorizar la salud de las y los trabajadores, su plan de trabajo avanza en tiempo y forma.

La inclusión de todas y todos es el camino para consolidar la transformación que México necesita, queremos, para decirlo en breve, que ningún mexicano se quede atrás y que todos puedan acceder, como fruto de su trabajo, a una vida mejor.

Luisa María Alcalde Luján

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL





Fotografía 2. Aprendiz del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro. Año 2020.

1

*Lograr la inclusión de jóvenes
a través de la capacitación
en el trabajo*



Fotografía 3. Aprendiz y tutor del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro. Mayo 2020.



El desarrollo de las y los jóvenes en nuestro país estuvo marcado por la falta de oportunidades, la marginación y el olvido sistemáticos. Esta falta de oportunidades llevó a los jóvenes a la inactividad escolar y laboral, además de estigmatizarlos injustamente. El Programa Jóvenes Construyendo el Futuro (PJCF) es uno de los Programas Prioritarios del Gobierno Federal que busca empoderar a la juventud de México y brindarle mayores oportunidades para tener una vida digna.

El PJCF surge como el mecanismo de inclusión que ha incorporado a esos jóvenes, de entre 18 y 29 años que no estudian y no trabajan, a realizar actividades productivas adquiriendo habilidades para la vida y para el trabajo. Desde el 10 de enero de 2019, cuando arrancó el Programa, se han capacitado 1,377,684 jóvenes en 161,928 centros de trabajo: toda una generación que ahora tiene una oportunidad y es uno de los pilares de la política social. Con ello, se fortalecieron el tejido social, el sentido de pertenencia a la comunidad y los valores de cooperación, respeto y responsabilidad.

Algunas de las causas por las que los jóvenes no han podido tener un acceso exitoso al mercado laboral son la falta de capacitación, carencia de experiencia previa y porque sus perfiles no se adecuan con la oferta laboral disponible. Ello es así por deficiencias estructurales educativas, aunadas a la pobreza y a la marginación, que en muchas ocasiones les impide concluir sus estudios o capacitarse para desarrollar un oficio o trabajo; todas ellas causas ajenas totalmente a la juventud mexicana.

Para dar solución al problema, este Programa articuló un esquema de corresponsabilidad entre los sectores privado, público y social en el que participan micro, pequeñas, medianas y grandes empresas como centros de trabajo y tutores quienes imparten voluntariamente la capacitación en el trabajo a las y los jóvenes, ofreciendo una gran variedad de capacitaciones en todo el territorio nacional; mientras que el Programa funge como el vínculo para conectar tutores y aprendices, además de apoyar a estos últimos con una beca y seguro médico por los 12 meses que dure su capacitación.

El Programa rompe con los paradigmas de reclutamiento y contratación de las empresas, siendo la o el joven quien elige el centro de trabajo donde recibirá la capacitación que esté acorde con sus intereses y necesidades, mientras que los centros de trabajo tienen la oportunidad de capacitar a jóvenes talentosos en habilidades que les ha sido difícil encontrar en el mercado.

En el periodo del 1 de septiembre de 2019 al 30 de junio de 2020, las y los aprendices eligieron sus capacitaciones en las siguientes áreas de interés:

Administrativa 32.2%	Cultura y deporte 26.1%
Ventas y comercio 14.3%	Oficios 7.8%
Actividades agropecuarias 10.2%	Servicios 6.3%
Industria y operación 1.2%	Actividades eléctricas o electrónicas 1.1%
Profesionistas 0.6%	Ciencia y tecnología 0.2%

El PJCF también ha ayudado en la reducción del estigma que ha vulnerado el desarrollo integral de las y los jóvenes que no realizan alguna actividad educativa o productiva, siendo esto un hito para transformar la percepción social de la juventud, además de propiciar que las empresas vean a las y los aprendices como un semillero de talento sin igual.

Este esquema innovador termina con los círculos de exclusión que producen las prácticas discriminatorias en la contratación, abriendo paso a la inclusión y a la diversidad de las y los jóvenes en el mundo laboral, además de hacerlos partícipes del aumento en la productividad de sus centros de trabajo; lo que se traducirá en un mayor desarrollo de las economías locales y se verá reflejado en bienestar económico y social en el futuro.

De igual forma, el Programa ha logrado atraer a una mayoría de mujeres jóvenes (58.6%), quienes sufren el problema de la falta de inclusión en actividades productivas y escolares, por cumplir tradicionalmente con labores del hogar y cuidado de infantes, enfermos y personas mayores. El cambio de paradigma, así como la diversidad en las capacitaciones, han permitido que participen en el Programa en igualdad de condiciones.





Esta misma flexibilidad se ve reflejada en el perfil educativo y etario de las y los aprendices vinculados en el Programa. Los diferentes niveles educativos se distribuyen de la siguiente forma:

Primaria	Secundaria
10.21%	26.18%
Media superior	Carrera técnica
42.81%	3.75%
Universidad	Posgrado
16.80%	0.25%

siendo la educación media superior la que concentra el mayor número de aprendices capacitándose.

Asimismo, las edades que concentran a la mayoría de las y los jóvenes aprendices comprenden de los 22 a los 24 años, que representan 28.94% del total de las y los que reciben capacitación. El sector etario con menor presencia es el de aprendices con 29 años, que son el grupo con menor representación (5.32 por ciento).

Destaca que también se logró una vinculación exitosa a la capacitación de 5,247 aprendices con discapacidad, de los cuales 19.95% presenta discapacidad motriz, 64.34% discapacidad sensorial (auditiva, visual, lenguaje y comunicación), 9.13% discapacidad múltiple y 6.58% discapacidad mental.

Geográficamente, el Programa mantiene una presencia preponderante en estados del sur del país como Chiapas (161,133 aprendices); Veracruz (128,113); Tabasco (128,809) y Guerrero (82,875), que junto con el estado de México (100,363) concentraron 49.63% del total de capacitaciones realizadas.

Es importante señalar que el PJCF tiene presencia en 99.9% de los municipios en las 32 entidades federativas del país, con una distribución de los apoyos de 46.62% en zonas urbanas y 53.38% en rurales, brindando a las y los jóvenes una oportunidad para mejorar su calidad de vida y la de sus familias desde su lugar de origen, fortaleciendo su comunidad.

1. Instrumentación del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro a nivel nacional entre las y los jóvenes de 18 a 29 años que no estudian ni trabajan para aumentar su empleabilidad

En esta administración, de septiembre de 2019 a junio de 2020, se benefició a

1,211,600

JÓVENES ENTRE 18 Y 29 AÑOS, que han aprendido trabajando en

158,244

CENTROS DE TRABAJO DISPUESTOS A COMPARTIRLES SU EXPERIENCIA Y ENSEÑANZAS A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN.

De estos, 6,841 centros de trabajo pertenecen al sector público y capacitan a 27.1% del total de aprendices; 148,884 corresponden al sector privado, donde se capacita a 71.08% de jóvenes, y 2,519 al sector social, que capacita a 1.82% restante.

Para poder llegar a toda la juventud interesada en el Programa, se ha llevado a cabo un trabajo territorial a través de los Servidores de la Nación y de los Centros Integradores de Desarrollo, acompañado de una estrategia en redes sociales, esta última estrategia tuvo un impacto estimado de 65,365,260 espectadores. Gracias a esto, el Programa tiene presencia en 99.9% de los 2,457 municipios alrededor del país.

Con el objetivo de dar certeza normativa a la instrumentación del Programa, se publicaron sus Reglas de Operación el 10 de febrero de 2020 en el Diario Oficial de la Federación, las cuales sustituyeron a los Lineamientos con los que se operó durante 2019.

Se garantizó el pago directo y oportuno de una beca mensual a aprendices, sin intermediarios, por 3,600 pesos durante el 2019, misma que para el ejercicio 2020 aumentó a 3,748 pesos. Asimismo, el Programa ha servido para abonar a la inclusión financiera de 82.6% de aprendices, al crearles su



Fotografía 4. Aprendiz del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, zona rural. Enero 2020.

primera cuenta bancaria para recibir la beca; así como a la inclusión en seguridad social de 100% de participantes con la cobertura del seguro médico del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) por Enfermedades y Maternidad y Riesgos de Trabajo.

Las y los 347,902 egresados del Programa en el periodo tuvieron acceso a cursos en línea que complementan su capacitación en el trabajo, a través de la Plataforma Digital. Asimismo, se validaron 227,195 Constancias de Capacitación que se otorgaron al concluir los 12 meses de participación en el Programa, las cuales dan cuenta de las habilidades técnicas desarrolladas y son una carta de recomendación para que se incorporen al mundo laboral. Al mismo tiempo, se entregaron 387 Reconocimientos de Empresa con Compromiso Social a centros de trabajo participantes.

Para fomentar el desarrollo integral de las y los jóvenes, así como el uso sano de su tiempo libre, se ofreció a 1,343 aprendices acceso a espacios y

bienes culturales, recreativos y deportivos con 3,324 boletos de cortesía para ellos y sus acompañantes.

Por todo lo anterior, este Programa se ha constituido en un referente inmediato para poner en contacto a estos jóvenes que buscan una oportunidad, con los centros de trabajo dispuestos a formarlos en habilidades para la vida y para el trabajo. Así, al finalizar la capacitación, podrán incorporarse exitosamente a un empleo, poner su propio negocio, iniciar un emprendimiento colectivo o regresar a estudiar. En suma: contarán con las herramientas para desarrollar su plan de vida y tener una vida digna.

Durante 2019, al 30 de junio se habían ejercido 4,918,438,939.20 pesos, es decir, 20.57% del presupuesto modificado del Programa, que ascendió a 23,915,168,455.34 pesos. Para el ejercicio fiscal de 2020, el Programa cuenta con un presupuesto modificado de 24,890,702,191.29 pesos y, al 30 de junio de 2020, se ejercieron 14,167,292,459.64 pesos, es decir, 56.92% del presupuesto.



2. Generación de acciones para coadyuvar a una transición exitosa al mercado laboral

Una vez concluida la capacitación, las y los aprendices egresados tuvieron la posibilidad de acceder a la estrategia Mes 13, que les proporcionó las herramientas necesarias para que tuvieran una transición exitosa hacia la construcción y consolidación de un plan de vida y trabajo digno.

La estrategia Mes 13 genera opciones de salida para los egresados del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro que buscan obtener un empleo, continuar con sus estudios, emprender un negocio de forma individual y colectiva, autoemplearse, certificar sus habilidades y capacitarse de forma presencial y en línea.

Esta estrategia ayudó a que las 212,982 y los 134,920 egresados del PJCF contaran con opciones para integrarse a una actividad productiva o educativa a través de un repositorio de opciones de salida tales como: empleo, autoempleo, emprendimientos colectivos o individuales, certificación de habilidades laborales y retomar estudios.

Se dio acceso a las y los 347,902 aprendices egresados que concluyeron su capacitación en el trabajo en el PJCF a toda la información necesaria para que identificaran por sí mismos la trayectoria de vida con la que desean continuar. Entre una de estas opciones, se canalizó a 77,607 aprendices que querían buscar un trabajo al Servicio Nacional de Empleo para promover su inserción laboral.

En el marco de estos esfuerzos, las secretarías de Economía y del Trabajo y Previsión Social, por medio del programa de microcréditos de Tandas para el Bienestar, desarrollaron la modalidad Mes 13 JCF. Esto con el objetivo de acercar una opción de financiamiento inicial de 6 mil pesos sin intereses, para aquellos jóvenes egresados del programa que están interesados en formar un negocio o trabajar por cuenta propia, al término de sus 12 meses de capacitación.

Hasta el momento se han otorgado 120 mil créditos, de forma directa y sin intermediarios, para impulsar el emprendimiento de todos ellos.



Fotografía 5. Aprendiz del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, capacitación Ostras. Octubre 2019.



Fotografía 6. Centro de trabajo beneficiado ante la pandemia COVID 19, gracias al Programa Jóvenes Construyendo el Futuro. Año 2020.

Acciones en el marco de la emergencia por el virus SARS-CoV-2

Entre los meses de marzo y junio de 2020, como parte de la Jornada Nacional de Sana Distancia implementada por el Gobierno de México para combatir la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, se estableció el periodo de cuarentena, sin embargo, el PJCF no dejó de operar.

Para dar continuidad a la capacitación de jóvenes aprendices, cuyos centros de trabajo tuvieron que suspender o alternar labores presenciales, se implementaron las siguientes estrategias:

- Se realizó una amplia promoción en redes y a través de la Plataforma Digital del Programa (<https://jovenesconstruyendoelfuturo.stps.gob.mx>) con el objetivo de sensibilizar tanto a aprendices como a tutores, para que no se desvincularan durante este periodo y echaran mano de las opciones de capacitación a distancia disponibles para continuar su capacitación.
- Se establecieron esquemas flexibles de capacitación a distancia mediante clases virtuales transmitidas en vivo a través de las redes del Programa.
- Se creó un Plan de Capacitación genérico #JCFenCasa para apoyar a las y los tutores con la transición de una capacitación presencial a una híbrida o completamente a distancia.
- Se habilitó una sección con distintos recursos gratuitos en línea en la página web del Programa, para complementar la capacitación de las y los aprendices.
- Los recursos ofrecidos provienen de las siguientes instituciones u organizaciones: UNAM, ITESM, Nafin, Procadist de la propia STPS, México X, Microsoft, Coursera, aprende.org, edX, LinkedIn Learning, Google Activate, AWS Educate, Facebook y la International Youth Foundation.
- Asimismo, se habilitaron Oficinas Virtuales en la página web para suplir la atención presencial que se daba hasta el momento en cada una de las oficinas estatales para así continuar brindando atención al público.

Durante el periodo de ejecución de la Jornada Nacional de Sana Distancia no se suspendió el pago de la beca de capacitación y el seguro médico se mantuvo vigente.





Conclusiones

Durante el segundo año de operaciones del PJCF se confirma que esta estrategia ha contribuido a poner en contacto a jóvenes con talento y ganas de aportar a las actividades productivas, con unidades económicas que se benefician del trabajo de estos jóvenes.

Lo anterior abona al desarrollo integral de las y los jóvenes mexicanos: en su incorporación al mercado laboral por medio de la capacitación en el trabajo, coadyuvando a la creación de un nuevo paradigma de reclutamiento y aprovechando el potencial de las y los jóvenes, además de promover que el estigma social que recae sobre ellos se reduzca y tengan acceso a mejores oportunidades.

En los años por venir trabajaremos de manera focalizada para continuar afianzando alianzas con empresas, organizaciones civiles y empleadores

en general, que permitan que el Programa logre la inserción laboral de los jóvenes más vulnerables, como aquellos que viven con alguna discapacidad, jóvenes con adicciones, mujeres jóvenes en situaciones de violencia y todos aquellos que pertenecen a grupos históricamente discriminados.

Desde esta Secretaría se hace hincapié en que la tarea del PJCF no concluye al vincular a 2.3 millones de jóvenes a una capacitación en el trabajo, sino que ese es únicamente el comienzo de una estrategia más ambiciosa que busca el desarrollo integral de la juventud mexicana. Así se visualiza con la Estrategia Mes 13, que surge del interés por ver a las y los jóvenes retomando sus estudios o bien, encausando las habilidades adquiridas durante los 12 meses de capacitación, en un empleo que los haga sentirse productivos y valorados.



VER VIDEO >>

Video 1. Aprendices del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro. Año 2020.



2

Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral



Fotografía 7. Trabajadores del sector de la construcción portando el equipo indispensable para desempeñar sus actividades. Año 2020.



Fotografía 8. Votación en un centro de trabajo para la legitimación de sindicato. Año 2020.

Las reformas de 2017 y 2019 al modelo de justicia laboral significaron la transformación estructural del mundo del trabajo en México. Al poner en su centro el justo valor de los derechos laborales, la Reforma garantiza el acceso a una justicia imparcial y expedita, mecanismos de conciliación efectiva, libertad y democracia sindical, transparencia, rendición de cuentas y equidad de género. Asimismo, materializa demandas y aspiraciones históricas a favor de la libre organización de los trabajadores, la autonomía de los sindicatos y la certeza de las empresas, y termina con un sistema de control y simulación que durante años impidió que la libertad sindical y la negociación colectiva se tomaran en serio.

La Reforma Laboral contempla la creación de nuevas instituciones para garantizar una justicia laboral imparcial, eficiente y ágil, a partir de la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la transferencia de la función jurisdiccional a Tribunales Laborales especializados a cargo del Poder Judicial, regidos por procesos mucho más ágiles, orales, en presencia de juez, con tecnología e infraestructura moderna.

Antes de demandar, las partes deberán buscar un acuerdo amistoso con el acompañamiento de conciliadores profesionales gratuitos, de manera directa y sin intermediarios. Esto permitirá que muchos casos concluyan a través del diálogo de manera inmediata, sin

necesidad de iniciar un juicio, lo que permitirá desahogar la carga de trabajo de los nuevos Tribunales y procurar su sostenibilidad y eficacia.

Para lograr este objetivo, se crea el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. El Centro Laboral no sólo brindará el servicio de conciliación en materia federal, sino que concentrará el registro nacional de sindicatos y contratos colectivos de trabajo para que los trámites registrales sean procedimientos claros, públicos y expeditos, y no herramientas de control, prebendas o castigos.

La participación de los trabajadores en las decisiones de su sindicato legitima y fortalece a sus representantes en la negociación colectiva o la huelga, favoreciendo un diálogo permanente entre los sectores, e involucrándolos en la búsqueda conjunta de mejores acuerdos. El Centro Laboral vigilará el cumplimiento de los principios constitucionales de representatividad y certeza en los sindicatos, verificando que cumplan con los principios de libertad, transparencia y democracia en sus procedimientos. De esta manera, se tendrán contratos que respondan a los intereses y necesidades de los trabajadores, dentro de las realidades de cada empresa, elevando las condiciones de trabajo sin afectar la productividad.





Por otro lado, ningún sindicato podrá exigir la firma de un contrato colectivo inicial ni emplazar a huelga sin tener el respaldo de al menos

30%

DE LOS TRABAJADORES,

que se acredita a través de la Constancia de Representatividad que otorgue el Centro Laboral. Ello garantiza certeza jurídica y estabilidad a las empresas, ya que previene la extorsión por sindicatos y líderes ilegítimos.

El desafío de implementar la Reforma al Sistema de Justicia Laboral es proporcional a la necesidad urgente de transformar nuestro modelo viciado y convertirlo en un sistema que busque ante todo la dignidad, la libertad, la democracia y la justicia en el mundo del trabajo. Para ello, la STPS realiza las acciones que se mencionan a continuación.



Fotografía 9. - Votación en un centro de trabajo, como parte de una revisión de Contrato Colectivo. Año 2020.

1. Instrumentación de mecanismos idóneos en los procesos de consulta y democracia sindical

La Reforma Laboral establece diversos mecanismos de democracia sindical. Uno de ellos es el procedimiento de legitimación de contratos colectivos de trabajo, el cual consiste en entregar a los trabajadores su contrato colectivo y consultarlos si están de acuerdo con su contenido. Todos los sindicatos del país deben cumplir con esta obligación antes del 2 de mayo de 2023 pues, de no hacerlo o de ser rechazados por los trabajadores, los contratos se darán por terminados sin afectar derechos adquiridos y demás prestaciones. El objetivo es acabar con los “contratos de protección” y depurar el universo de contratos inactivos que desbordan las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para facilitar a los sindicatos el cumplimiento ágil y oportuno de esta obligación, la STPS publicó el 31 de julio de 2019 el Protocolo para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo Existentes y habilitó una plataforma informática para registrar consultas y generar el material electoral necesario. A la fecha,

71,593

trabajadores han ratificado sus condiciones de trabajo mediante el voto personal, libre, directo y secreto, legitimando

168

contratos colectivos a través de 340 eventos de consulta a lo largo del país

Por otro lado, la Reforma Laboral establece que los sindicatos deben modificar sus estatutos conforme a las nuevas reglas en materia de democracia sindical, rendición de cuentas y equidad de género. Para ello, se promovió la adecuación de estatutos a través del diseño y distribución de más de 500 mil guías informativas, la elaboración de modelos de referencia, y el acompañamiento personalizado a representantes sindicales, logrando que, de un total de 2,033 sindicatos activos, 1,754 adecuaron sus estatutos, lo que equivale a cerca de 86.3% de avance.

La ejecución de la Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral, aprobada por el Consejo de Coordinación para la Reforma Laboral el 31 de mayo de 2019, requiere del



Fotografía 10. Votación en un centro de trabajo para la legitimación de sindicato. Año 2020.

concierto de todas las instituciones involucradas en su seguimiento. Aunque la Reforma estableció plazos transitorios diferenciados para el inicio del nuevo sistema en todo el país, la STPS y el Poder Judicial de la Federación, a través del Consejo de Coordinación, determinaron una estrategia de implementación en tres etapas para el inicio escalonado del nuevo modelo laboral por grupos de Estados, a fin de armonizar procesos, criterios y plazos. La Primera Etapa, que dará inicio en 2020, prevé el arranque en los estados de Campeche, Chiapas, Durango, Hidalgo, México, San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas.

Para cumplir con los plazos de implementación es necesario que las nuevas autoridades laborales cuenten con infraestructura, personal y capacitación adecuadas. Para ello, el 6 de enero de 2020 se publicó la Ley Orgánica del Centro Laboral, la cual define sus atribuciones y organización, y se diseñan los proyectos orgánicos, jurídicos, administrativos y reglamentarios necesarios para su funcionamiento.

Asimismo, se diseñó el Programa Nacional de Capacitación en Materia de Justicia Laboral, el cual incluye componentes de capacitación específicos dirigidos a servidores públicos de la STPS y del Centro Laboral; a los sectores obrero y patronal; y de

sensibilización general en materia de perspectiva de género.

Para preparar los mecanismos de selección y profesionalización del personal del Centro Laboral, se elaboró el Manual de Conciliación en materia individual, que contiene las herramientas teóricas y técnicas de comunicación y de conducción de audiencias a partir del procedimiento establecido en la Ley. Este Manual se realizó con acompañamiento del Poder Judicial de la Federación y las entidades federativas, para establecer criterios homogéneos de capacitación para los futuros conciliadores a nivel nacional.

En materia de difusión se habilitó el micrositio reformalaboral.stps.gob.mx, donde puede consultarse material de difusión y capacitación sobre la Reforma Laboral, acceder a los instrumentos jurídicos que la rigen, así como dar seguimiento a su implementación en las entidades federativas y por el Consejo de Coordinación para la Reforma Laboral.

Adicionalmente, es importante señalar que, como parte de los proyectos de cooperación técnica en los que participa la STPS, se trabaja en coordinación con el Departamento del Trabajo de Estados Unidos





Fotografía 11. Votación en un centro de trabajo para la legitimación de sindicato. Año 2020.

(DOL) para apoyar el diseño organizacional del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL). Asimismo, el Banco Interamericano de Desarrollo brinda a la STPS asistencia técnica tanto para el desarrollo de la plataforma de conciliación que operará el CFCRL, como para la capacitación a los funcionarios de dicho Centro.

Asimismo, la reforma en materia de justicia laboral estableció mayores atribuciones a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (Profedet), pues el legislador federal le encomendó las relativas a auxiliar a los Centros de Conciliación mediante el otorgamiento de información y orientación a los trabajadores que acudan a dichas instancias, así como auxiliar en las audiencias de conciliación a las personas que así lo soliciten, todo ello, en términos de lo dispuesto en el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva,

publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019.

Bajo la óptica de implementación de la reforma laboral de referencia, en su artículo Décimo Séptimo Transitorio del Decreto de reforma, citado en el párrafo anterior, ordenó la Creación de un Consejo de Coordinación encargado de la implementación de la reforma laboral.

Entre las determinaciones adoptadas por el referido Consejo está la definición de las entidades federativas que iniciarán con la implementación del nuevo modelo de justicia laboral. Lo anterior implica una carga considerable de trabajo a realizarse por todas las autoridades laborales de dichos estados, así como de las autoridades laborales federales con presencia en los mismos (tal es el caso de la Profedet), además de ejercicios de coordinación que garanticen la instalación y debida integración de los centros de conciliación locales, las sedes correspondientes del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, los tribunales laborales federales y locales y el reforzamiento del personal de las Procuradurías de la Defensa del Trabajo respectivas



ante el aumento de atribuciones conferidas por el legislador federal.

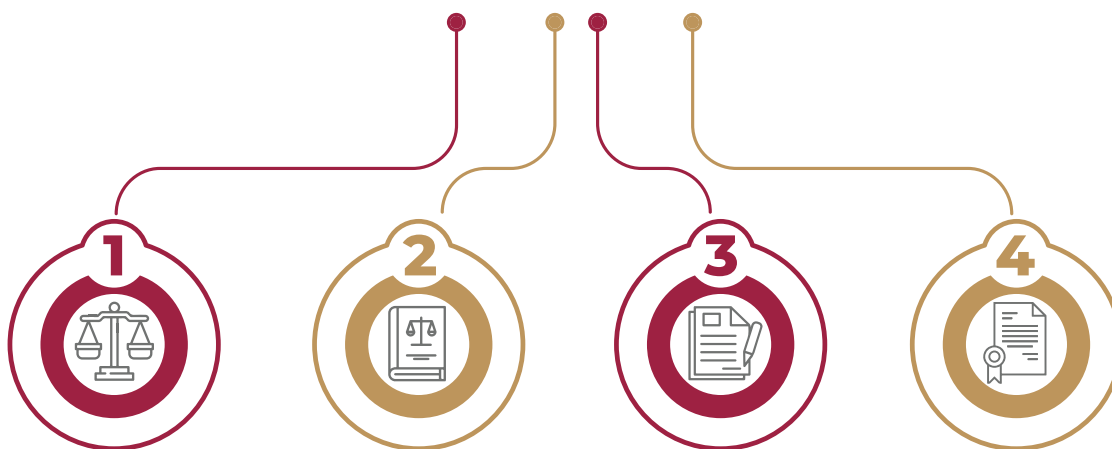
Sobre el tema, conviene resaltar que el Consejo de Coordinación encargado de la implementación de la reforma laboral determinó que la Profedet sería la institución encargada de coordinar los esfuerzos de capacitación dirigidos a las Procuradurías de la Defensa del Trabajo de las entidades federativas de referencia.

El presente ejercicio 2020 representa un reto para la Profedet, ya que además de desarrollar sus atribuciones sustantivas permanentes, debe participar en la implementación de la reforma en materia laboral, para lo cual debe identificar y capacitar a las personas servidoras públicas que colaboran en ella en el nuevo modelo de justicia laboral; también, debe participar activamente en la capacitación de las Procuradurías de la Defensa del Trabajo de cada una de las entidades federativas de referencia, a fin de propiciar una capacitación homologada que coadyuve a los objetivos de

enseñanza integral establecidos por el Consejo de Coordinación.

Conforme al acuerdo tomado en la Primera Sesión Ordinaria 2020 de la Conferencia Nacional de Secretarios del Trabajo, en el que se estableció homologar la profesionalización de los servidores públicos de las procuradurías y que fuera la Profedet la que coordinara e implementara los trabajos; el pasado 8 de junio se inició el Programa Integral de Capacitación en el Sistema de Justicia Laboral para las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, a través de videoconferencias dirigidas a Procuradores Locales, así como a los Procuradores Federales de las entidades federativas que inician la implementación de la reforma laboral en el próximo mes de octubre, mismo en el que se encuentran participando 187 Procuradores de las entidades federativas de Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, México, Nayarit, San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas.

Funciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral



1
Auxiliará a sindicatos y trabajadores en la verificación de nuevos procedimientos de democracia sindical.

2
Llevará la conciliación prejudicial de competencia laboral.

3
Realizará el registro a nivel nacional de:

- Organizaciones sindicales.
- Contratos colectivos de trabajo.
- Contratos-ley.
- Reglamentos interiores de trabajo y otros procedimientos relacionados.

4
Se prevé que inicie operaciones en el último trimestre de 2020.



Avances complementarios

- El 6 de enero de 2020, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley Orgánica que crea el Centro Laboral y establece su organización y funciones.
- La STPS realizó el Programa Nacional de Capacitación en el Sistema de Justicia Laboral, el cual contempla programas de capacitación dirigidos a los servidores públicos de la STPS y del Centro Laboral, así como de los sectores obrero y patronal.
- El 17 de abril, el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma Laboral aprobó el Manual de Conciliación Laboral en materia individual, el cual servirá como una guía para la capacitación de las y los futuros conciliadores de Centro Laboral.

2. Solución de conflictos bajo los principios del nuevo modelo laboral

Se buscó fortalecer la conciliación administrativa celebrando 222 convenios, en el periodo del 1 de septiembre de 2019 al 30 de junio de 2020, de los cuales 70 fueron de revisiones contractuales, 120 salariales y 32 por supuestas violaciones al contrato colectivo de trabajo y otros conflictos laborales, para propiciar la toma de acuerdos a partir de la armonización de intereses entre capital y trabajo. Adicionalmente, se han atendido diversas solicitudes por parte de diferentes organizaciones sindicales y empleadores, interviniendo como mediadores en conflictos pertenecientes tanto al apartado "B" del artículo 123 Constitucional, como de jurisdicción local.

En este contexto, se convocó a seis convenciones obrero patronales revisoras de los Contratos Ley Vigentes, ya sea en su aspecto salarial o integral, en tanto entra en funciones el CFCRL.

Asimismo, se elaboraron materiales referentes al nuevo modelo laboral y su impacto en el trabajo digno, distribuyéndose físicamente en las 32 Representaciones Estatales de la STPS y las Juntas tanto Federales como Locales de Conciliación y Arbitraje, así como en las Oficinas Centrales y Foráneas de la Profedet. Se distribuyeron 102 mil trípticos sobre el "Procedimiento de legitimación de contratos colectivos de trabajo"; 102 mil trípticos sobre "Qué tomar en cuenta para cambiar los estatutos sindicales a propósito de las nuevas disposiciones de la Ley laboral"; y mil carteles sobre "Qué cambios importantes contienen las nuevas disposiciones de la ley laboral para observarse en la vida sindical".

Aunado a lo anterior, a través del portal de Concertación y Capacitación Laboral de la STPS, se pusieron a disposición de las y los trabajadores trípticos y folletos en formato digital para la promoción del Nuevo Modelo Laboral y Sindical, tales como: "Libertad sindical en el Nuevo Modelo Laboral"; "Procedimiento de conciliación laboral"; "Hacia un Nuevo Modelo Laboral, Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019"; "Protocolo para la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo Existentes" y "¿Qué tomar en cuenta para cambiar los estatutos sindicales a propósito de las nuevas disposiciones de la Ley laboral?".

Los materiales anteriores se encuentran disponibles para su consulta y descarga en el siguiente enlace: <https://productividadlaboral.stps.gob.mx/>, teniendo una cobertura de visitas de 189,601 usuarios en el periodo comprendido del 1 de septiembre de 2019 al 30 de junio de 2020.



Fotografía 12. Trabajador sindicalizado a punto de votar para la legitimación de su sindicato. Año 2020.



3. Consolidación de procedimientos para el registro y actualización de organizaciones sindicales

Se resolvieron 173 solicitudes de registro de organizaciones sindicales de competencia federal, con la debida fundamentación y motivación, con base en la normativa laboral, en un tiempo menor a cinco días naturales.

Se dio solución a 682 solicitudes de actualización de comités directivos, 1,261 reformas estatutarias y 608 altas y bajas de miembros de sindicatos de competencia federal, con base en la normativa laboral, en un tiempo menor a cinco días naturales.

A su vez, se atendieron, en menos de cinco días naturales, 1,692 solicitudes de copias certificadas realizadas por representantes legales de sindicatos de competencia federal, para que estos cuenten con un documento que acredite su personalidad jurídica y estén posibilitados para representar debidamente a sus miembros.

Por último, se publicó la información de 3,870 organizaciones sindicales en el portal de internet de la STPS.

4. Remisión de los contratos colectivos de trabajo y reglamentos interiores de trabajo al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Se concluyó la clasificación y ordenación de 36,516 Contratos Colectivos de Trabajo y Convenios de Administración de Contrato Ley y 6,424 Reglamentos Interiores de Trabajo.

5. Implementación del plan y programa de trabajo para la conclusión de los asuntos en trámite y la ejecución eficaz de los laudos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Se continuó con el proceso de determinación de las cargas de trabajo y recursos con que se cuenta para la atención de asuntos en trámite y la ejecución eficaz de laudos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), con lo que se logró el abatimiento de 33,268 asuntos individuales en rezago.

Se privilegió la conciliación de 11,703 asuntos individuales para acortar los tiempos de resolución a cargo de la JFCA. Asimismo, se agilizó el trámite de 166,388 asuntos.

Se emitieron con prontitud y calidad 51,903 resoluciones y se agilizó la ejecución de 13,123 laudos y se vigiló su total cumplimiento.



Fotografía 13. Trabajador en su Centro de Trabajo portando el equipo indispensable para desempeñar sus actividades. Año 2020.





Asimismo, se estableció un sistema de evaluación del desempeño de las áreas y personal jurídico que atiende procesos de alto impacto a los usuarios.

En cuanto a la atención de asuntos de carácter colectivo de septiembre de 2019 a junio de 2020, se registraron 245 demandas y concluyen 328 asuntos, con un índice de resolución de 133.9% derivado de la inclusión de juicios que se encontraban en rezago recibidos en periodos anteriores.

Durante el periodo de septiembre de 2019 a junio de 2020, los trabajadores han ejercido libremente su derecho a manifestar sus inconformidades con su centro de trabajo, lo que ha derivado en la declaración de cuatro huelgas de un total de 5,685 emplazamientos presentados; el porcentaje de estallamiento se sitúa en 0.07%.

Al 30 de junio de 2020 quedan vigentes 17 huelgas que involucran a 3,766 trabajadores, únicamente cinco de ellas estallaron en la presente administración con 1,612 trabajadores afectados y 79 procedimientos de ejecución en proceso de atención.

Del 1 de diciembre de 2018 al 30 de junio de 2020, el porcentaje de estallamiento se ubicó en 0.13% y su comparativo sexenal se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Análisis comparativo en el índice de estallamiento de huelgas por titular del ejecutivo federal, diciembre de 1988 a junio de 2020.

Titular del Ejecutivo Federal (19 meses)	Emplazamientos a huelga	Huelgas	Índice de estallamiento (%)
AMLO (dic. 2018-jun. 2020)	9,710	13	0.13
EPN (dic. 2012-jun. 2014)	13,861	19	0.14
FCH (dic. 2006-jun. 2008)	14,352	44	0.31
VFQ (dic. 2000-jun. 2002)	10,957	67	0.61
EZP (dic. 1994-jun. 1996)	12,412	132	1.06
CSG (dic. 1988-jun. 1990)	10,034	221	2.20

FUENTE: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.





Acciones en el marco de la emergencia por el virus SARS-CoV-2

Durante los meses de marzo a junio de 2020, bajo las medidas establecidas en la Jornada Nacional de Sana Distancia, la STPS y sus organismos sectorizados realizaron las siguientes acciones:

- Se continuó con los procesos para la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral que no requirieron la celebración de reuniones. Durante el periodo se atendió un total de 71 Contratos Colectivos de Trabajo, así como la recepción de dos Reglamentos Interiores de Trabajo.
- Asimismo, se realizaron reuniones del Consejo de Coordinación para Reforma Laboral, en el que se aprobó la ampliación de los plazos para realizar la adecuación de estatutos sindicales, así como material de capacitación para conciliadores en materia individual.
- Para continuar con la difusión sobre el nuevo modelo laboral e informar sobre las obligaciones y responsabilidades obrero-patronales, se realizan semanalmente pláticas virtuales de capacitación a través de las redes sociales de la STPS, mismos que han contado con la participación en vivo de más de 10 mil espectadores.
- La JFCA tomó como medida preventiva la suspensión de audiencias, diligencias y de los términos procesales, evitando así la conglomeración de personas entre servidores públicos y usuarios que ocupan diariamente sus instalaciones.
- Con la finalidad de reducir la afluencia y concentración de personas, se privilegió el uso de herramientas tecnológicas, que permiten una comunicación directa y confiable, entre la JFCA y sus usuarios. En el mes de junio, se habilitó el “Buzón de información y citas” mediante la dirección <http://buzonjfca.stps.gob.mx>, los usuarios pueden solicitar información general del estado procesal en que se encuentran sus juicios. En su primer mes de operación se han recibido 4,584 solicitudes y un 76% de atención.
- Para proteger los derechos de las y los trabajadores, la JFCA y las Juntas Especiales habilitaron la recepción de convenios y demandas de patrones para suspender, terminar o modificar las relaciones colectivas de trabajo. Con ello se logró la recepción de cuatro demandas de suspensión, así como de 444 convenios.
- Durante el periodo de emergencia se han realizado con el mínimo personal 13,735 convenios fuera de juicio, 1,653 dentro de juicio y 3,299 cumplimientos de laudos, estos restringidos únicamente a los casos de urgencia, evitando así contagios de los trabajadores de la JFCA y de los propios usuarios.
- Durante el periodo se recibieron 1,186 demandas colectivas y 15,567 individuales, por lo cual las oficialías de partes han permanecido abiertas, siguiendo las recomendaciones de sana distancia emitidas por la Secretaría de Salud del Gobierno de México, haciendo prevalecer el derecho de la salud del personal, así como de los usuarios, litigantes y público en general.
- Además, se continuó brindando el servicio público de conciliación, así como orientación a las empresas, instituciones y sindicatos en sus conflictos colectivos de trabajo y en diversos temas derivados de la emergencia sanitaria.





Conclusiones

Con estas acciones y con la cabal implementación de las reformas laborales, el Gobierno de México y la STPS se apoyan en el principio rector del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024 que refiere a que, al margen de la ley, nada; por encima de la ley, nadie, para garantizar a las y los trabajadores el respeto a sus derechos al aplicar la normativa laboral vigente. También permite contribuir al principio rector “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera”, al tener en consideración que los más desprotegidos son a quienes se les vulneran, en mayor medida, sus derechos.

Aunado a lo anterior, la STPS se ha enfocado de forma activa a proteger los derechos laborales colectivos e individuales de las y los trabajadores de México. Y con el logro de cada una de las acciones ya descritas se mejora la justicia en el ámbito del trabajo y se contribuye al cumplimiento de lo establecido en el PND.



VER VIDEO >>

Video 2. Personas trabajadoras auténticamente representadas y salvaguardadas por la implementación de la reforma laboral. Año 2020.



3

Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores



Fotografía 14. Ciudadana comprando en un mercado de la Ciudad de México. Marzo 2020.



Por vez primera, el salario mínimo general se ha fijado por encima del monto que requiere una persona para satisfacer sus necesidades más básicas, considerando la línea de bienestar individual urbana definida por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval), lo que ha servido para contrarrestar la histórica inequidad económica que prevalece en México.

El gobierno de la Cuarta Transformación se encarga de impulsar una nueva política de Salarios Mínimos, con la cual se pretende que exista un incremento a los salarios mínimos de forma responsable, gradual y sostenida, para que las y los trabajadores más desprotegidos puedan acceder a una mejor calidad de vida y las y los jefes de familia puedan solventar sus necesidades básicas y las de sus familias.

El aumento del poder adquisitivo de las personas trabajadoras no sólo se traduce en el incremento de sus ingresos, sino también en la creación de nuevos empleos formales y productivos, permanentes y bien remunerados que brindarán las herramientas necesarias para que más trabajadores salgan de la pobreza alimentaria y, posteriormente, logren la satisfacción de las necesidades en el orden cultural, material y social según lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos. La nueva política de Salarios Mínimos impulsada también por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami) se puso en marcha con incrementos a los salarios mínimos a nivel nacional y en la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN).

La implementación de un enfoque de banca social sin fines de lucro y sostenible es la base para recuperar el sentido social del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (Instituto Fonacot), con el firme objetivo de que esto redunde en la disminución de barreras para la obtención de un crédito por parte de quienes ejercen un empleo formal. Con ello, se busca apoyar a las personas trabajadoras a que puedan cubrir necesidades apremiantes y también adquirir bienes durables incrementando su patrimonio, su calidad de vida, su bienestar y el de sus familias. El derecho al acceso a crédito se ha estructurado responsablemente, al considerar la capacidad de pago de los trabajadores atendiendo a su ingreso, lo que fortalece su poder adquisitivo.

Asimismo, se plantea que los créditos deben ser otorgados con las condiciones más favorables para las y los trabajadores bajo los principios de austeridad, honradez, y eficacia en las Instituciones que impulsan los principios de la banca social.



Fotografía 15. Ciudadano comprando en tortillería. Marzo 2020.





1. Incremento sostenido y responsable de los salarios mínimos

Se fijaron metas en el incremento de los salarios mínimos para mejorar el poder adquisitivo con la finalidad de contrarrestar la inequidad económica, gracias a lo que en 2019 el salario pasó de 88.36 pesos a 102.68 pesos a nivel nacional y de 88.36 pesos a 176.72 pesos en la ZLFN, mientras que en 2020, el salario mínimo alcanzó los 185.56 pesos diarios en la ZLFN y los 123.22 pesos diarios en el resto del país. Lo anterior implica que el poder adquisitivo de quienes ganan un salario mínimo se recuperó 34.6% en términos reales respecto del salario mínimo vigente durante 2018.

Con la fijación de 2019, el salario mínimo alcanzó, por primera vez, la Línea de Pobreza por Ingresos Urbana (LPIU) calculada por el Coneval, es decir, a partir de entonces una persona trabajadora que percibe el salario mínimo está en condiciones de adquirir la canasta alimentaria y no alimentaria. Para junio de 2020, el salario mínimo del resto del país representó 1.17 veces el valor de esta canasta y el de la ZLFN 1.76 veces, fijando los incrementos en el salario mínimo por encima de la inflación.

Como consecuencia de los aumentos, en 2019,

2.6

MILLONES DE PERSONAS SALIERON DE LA POBREZA LABORAL

Asimismo, el salario promedio de las personas trabajadoras aseguradas en el IMSS se elevó 6.9% en 2019 y 4.7% a junio de 2020, las mayores tasas en casi 15 años. El beneficio es más marcado para las personas trabajadoras que menos ganan que vieron su salario incrementarse en casi 16% durante 2019 y 13.8% al cierre del primer semestre de 2020.

Este aumento al salario mínimo no ha presentado efectos negativos en los precios de los productos de consumo de los trabajadores, lo que se demuestra en la inflación, que se ha mantenido dentro del rango de variabilidad en torno al objetivo establecido por el Banco de México a nivel nacional. Mientras,



Gráfico 1. Salario mínimo 2020.



Fotografía 16. Ciudadanos comprando en un mercado. Marzo 2020.

en ciudades de la ZLFN, donde el salario mínimo se duplicó en 2019 junto con otros estímulos fiscales, la inflación ha sido de las más bajas del país.

En junio de 2020 la inflación nacional se ubicó en

3.33%

mientras que para las cinco ciudades de la ZLFN promedió

3.24%

También se hicieron 560 revisiones salariales que incluyeron bono de productividad, lo que representó 14% del total de revisiones del periodo beneficiando a 416,569 trabajadores.

Respecto al Salario Medio de Cotización al IMSS, en el periodo de referencia se situó en 11,903.17 pesos mensuales, mientras que las Remuneraciones Reales por Persona Ocupada, alcanzaron el nivel de 11,243.60 pesos mensuales.

Se realizó un análisis de impacto en 2019 referente a los efectos de la Nueva Política de Salarios Mínimos a razón de conocer su repercusión en la economía familiar y en variables económicas clave como empleo y salario promedio, así como los efectos desagregados por género. El estudio arrojó como resultado un aumento significativo promedio de 6.7% en el total del ingreso de las y los trabajadores de la ZLFN respecto al resto del país debido exclusivamente al incremento del salario mínimo.

Lo anterior favoreció principalmente a los que menos ganan, entre los que se encuentran los jóvenes y las mujeres. De igual forma no se encontró evidencia de que el incremento del salario mínimo hubiera tenido efectos negativos en el ritmo de creación de empleo.

Se evaluó el sistema de salarios mínimos profesionales vigente, con el fin de desarrollar un nuevo sistema de salarios mínimos ocupacionales y profesionales acorde con la estructura laboral y tecnológica actual, por lo que se trabaja en la elaboración de un Manual de Actualización de los Salarios Mínimos Profesionales con el que se actualizará el listado de profesiones y su salario mínimo asociado. Además, se elaboró la propuesta de fijación de un salario mínimo profesional para las personas trabajadoras del hogar y se iniciaron los trabajos para la propuesta de fijación para las personas jornaleras agrícolas.





Fotografía 17. Disminución de brecha salarial. Año 2020.

Asimismo, el incremento del salario mínimo coadyuvó en la disminución de las brechas salariales en algunas de las categorías del sistema de salarios mínimos profesionales para mejorar el poder adquisitivo de mujeres y jóvenes. Se observa que, como producto del incremento del salario mínimo en la ZLFN, la brecha salarial entre hombres y mujeres pasó de 24.88%, a favor de ellos, a 22.25%, mientras que el salario de los jóvenes aumentó 2.5 puntos porcentuales más que el de los jóvenes en el resto del país. Asimismo, el salario mínimo ha contribuido a reducir la desigualdad salarial en general. De diciembre de 2018 a marzo de 2020, la desigualdad (medida con el coeficiente de Gini) se redujo 4.7% entre los asalariados formales de México.

Este hecho demuestra que el salario mínimo ha sido una política efectiva para disminuir las brechas salariales de los grupos menos favorecidos a través de la recuperación del poder adquisitivo, sin afectar la creación de empleo ni el nivel de precios.

2. Acceso a financiamiento en condiciones favorables a las personas trabajadoras formales

Durante el periodo del 1 de septiembre de 2019 al 30 de junio de 2020 se impulsó la afiliación de 7,350 centros de trabajo por lo que, al cierre del periodo, el Instituto Fonacot tiene 364,369 centros de trabajo registrados, lo que amplía el número de personas trabajadoras en condiciones para acceder al crédito.

En el mismo lapso se han otorgado 14,289 millones de pesos en créditos a 767,675 trabajadoras y trabajadores, beneficiando a 2,840,398 personas, incluyendo las personas trabajadoras y sus familias. Los créditos se han otorgado con mejoras en sus condiciones, ya que a partir de la gestión institucional con austeridad, honradez, eficacia y transparencia, se materializó la reducción de las tasas de interés en un 20% para todos los niveles de descuento y plazos del Crédito Efectivo, a partir de agosto de 2019



y, por lo tanto, una disminución del Costo Anual Total del crédito que se otorga, lo que permitió que el monto de financiamiento neto promedio otorgado a las personas trabajadoras incrementara en más de 7 por ciento.

Adicionalmente, se estableció un nuevo esquema sólido y transparente para reducir los costos de protección de los acreditados y acreditadas, en caso de pérdida de empleo, invalidez, incapacidad permanente total y fallecimiento.

Además, las acciones de diversificación de las fuentes de financiamiento (entre ellas la disposición con el Banco del Bienestar en abril), las emisiones de Certificados Bursátiles Quirografarios de corto plazo y el programa dual de colocación de Certificados Bursátiles Quirografarios de corto y largo plazo con carácter de revolvente, han permitido que el Instituto cuente, a la fecha, con líneas de financiamiento autorizadas por 31,523 millones de pesos, de los que se tiene disponible 80% del monto.

Lo anterior, aunado a los resultados de la recuperación de cartera, a la continuidad en las acciones para la disminución de los costos de operación y de insumos y servicios, y a la aplicación de medidas de austeridad, garantiza la sustentabilidad financiera del Instituto Fonacot en beneficio de las personas trabajadoras formales del país, por su capacidad para cubrir los posibles riesgos de liquidez y la colocación esperada.

Asimismo, se implementaron mejoras tecnológicas como la actualización de versiones de algunos sistemas institucionales, así como de sus procesos de monitoreo, control y servicio, con impacto directo en los procesos operativos del Instituto Fonacot, para mejorar la atención a las personas trabajadoras y centros de trabajo; también, se capacitaron los recursos humanos del Instituto en temas referentes a igualdad y no discriminación, para la atención adecuada a grupos con enfoque diferenciado.

Se dio continuidad y se fortalecieron iniciativas de financiamiento aprobadas para mujeres trabajadoras y personas trabajadoras damnificadas por desastres naturales, a través del otorgamiento del Crédito Efectivo y el Crédito a Damnificados, por lo que

entre septiembre de 2019
y junio de 2020, un total de

298,872

MUJERES TRABAJADORAS DEL PAÍS CONTARON CON CRÉDITO FONACOT, PARA SU BENEFICIO Y EL DE SUS FAMILIAS Y,

en el mismo periodo, el programa Crédito a Damnificados, benefició a

18,718

PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS DE DIVERSAS ENTIDADES FEDERATIVAS

(como Campeche, Chiapas, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán), cuyos municipios fueron declarados zona de emergencia por desastres naturales por la Secretaría de Gobernación.



Fotografía 18. Sede del Banco del Bienestar. Año 2020.



Fotografía 19. Beneficiario de Crédito Apoyo Diez Mil del Instituto Fonacot. Julio 2020.



Acciones en el marco de la emergencia por el virus SARS-CoV-2

Como parte de la Jornada Nacional de Sana Distancia implementada por el Gobierno de México para combatir la pandemia generada por la enfermedad COVID-19, entre los meses de marzo a junio de 2020 se estableció el periodo de cuarentena, sin que esto significara que la STPS y sus organismos sectorizados dejaran de velar por los intereses de las y los trabajadores mexicanos.

Respecto al salario mínimo se vigiló que en este periodo de emergencia sanitaria los trabajadores recibieran íntegro el pago por el desempeño de su trabajo.

Adicionalmente, se implementaron las siguientes medidas para que la recuperación del salario mínimo, que en los últimos 16 meses había sido sostenida, no presentara un retroceso en detrimento de las y los trabajadores y sus familias:

- Se ha continuado brindando información pertinente y precisa para las y los trabajadores y la sociedad en general que tengan dudas sobre los montos de los salarios mínimos generales y profesionales.
- Se ha dado seguimiento a los efectos e implicaciones que pudieran tener los incrementos al salario mínimo en el empleo, la inflación, la brecha salarial de género, la pobreza y la desigualdad del país.
- Se continúa trabajando en la elaboración de estudios y evaluaciones de impacto para informar y brindar herramientas para la toma de decisiones salariales al Consejo de Representantes y a la STPS.

Por otra parte, el Instituto Fonacot implementó medidas de apoyo a las personas trabajadoras acreditadas del Instituto mediante el Plan de Alivio a los Trabajadores por la emergencia sanitaria COVID-19, para que, sin realizar ningún trámite extra durante los meses de abril a julio de 2020, se les continúe reportando al corriente en sus créditos para su informe de historial crediticio, independientemente del pago que se reciba, y el saldo de las mensualidades que no sean cubiertas en su totalidad en el periodo referido, será diferido al final del plazo del crédito sin costos adicionales.

Adicionalmente, todos los trabajadores acreditados pueden recibir el beneficio de protección de pagos que contrataron con su crédito Fonacot, que incluye la cobertura de hasta seis pagos mensuales en caso de desempleo por cualquier causa.

Agregado a lo anterior, el Instituto Fonacot implementó el Programa Crédito de Apoyo Diez Mil, dado a conocer por el Presidente de la República Mexicana el 22 de mayo pasado, que tiene como objetivo mejorar las condiciones de vida de las y los trabajadores y sus familias, ante el impacto económico de la pandemia del COVID-19, para lo cual se dispone de 3 mil millones de pesos para otorgar 300 mil créditos, por un monto de 10 mil pesos cada uno, con una tasa de interés de 10.88% y un Costo Anual Total de 10.12%, a 33 meses, con un periodo de gracia de tres meses.

Lo anterior se suma a los servicios brindados a las personas trabajadoras a través de la página de Internet del Instituto, el microsítio para la afiliación de centros de trabajo, el centro de atención telefónica, así como los servicios de mensajes instantáneos y de aplicación de chat para teléfonos móviles.





Conclusiones

Recuperar el poder adquisitivo del salario mínimo es una de las prioridades del gobierno de la Cuarta Transformación y por ello, como se ha evidenciado en estos casi dos años de gobierno, se han impulsado una serie de incrementos graduales, siempre por encima del incremento de la inflación, lo que ha llevado a una recuperación de 35% de su poder adquisitivo. Con lo anterior, se ha logrado que la línea de bienestar individual urbana se cubra en un 116.2%, el valor más alto desde que se tienen datos.

De igual forma se han volcado esfuerzos importantes por consolidar un enfoque de banca social, cuyos beneficiarios directos son las personas trabajadoras más vulnerables y sus familias. Trabajadores que con anterioridad no podían acceder a un crédito por su nivel de ingreso, o bien, porque las comisiones eran onerosas, ahora pueden ejercer dentro del

sistema financiero, logrando con ello incrementar sus valores materiales, con lo que se refuerza un entorno de bienestar al interior de sus familias.

Siguiendo los principios rectores establecidos en el PND “No al gobierno rico con pueblo pobre” y “Al margen de la ley, nada; por encima de la ley, nadie”, se puede llegar a consolidar una economía más estable y equitativa para todas las personas trabajadoras, gracias al incremento del salario mínimo de forma gradual y sostenida, y al mayor acceso a los servicios financieros que, con anterioridad, les habían sido negados.

Este nuevo Proyecto de Nación tiene la convicción de velar por los derechos de las y los trabajadores, con la mira de una clase trabajadora fortalecida y nunca más precarizada en su nivel de vida.



VER VIDEO >>

Video 3. Efectos positivos del incremento del salario mínimo en las familias mexicanas. Año 2020.

4

*Dignificar el trabajo y estimular
la productividad mediante la
vigilancia al cumplimiento
de la normativa laboral*



Fotografía 20. Minero portando el equipo necesario para desempeñar su actividad. Noviembre 2019.



El Gobierno de México y la STPS se han fijado la meta de dignificar el trabajo combatiendo la informalidad laboral que existe dentro del sector formal de la economía, esto tiene como finalidad mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores. Para ello se está fortaleciendo la inspección federal del trabajo y, a la vez, se están impulsando y ampliando, de manera notoria, los mecanismos voluntarios de declaración de cumplimiento y alternos a la inspección para garantizar que se cumpla con lo establecido en la normatividad laboral vigente y se respeten los derechos de las personas trabajadoras.

Con lo anterior, se busca reducir las principales prácticas nocivas para los trabajadores en el sector formal, como son el subregistro ante las instituciones de seguridad social o la subcontratación ilegal y abusiva, en cualquiera de sus múltiples formas.

La STPS tiene entre sus funciones la vigilancia de la seguridad y salud laborales, es por eso que varias de las acciones de la Secretaría están encausadas a definir, de manera incluyente y tripartita, la política pública en dicha materia, actualizando la normatividad para tener en cuenta los nuevos riesgos y tecnologías que se están presentado en un mercado laboral cambiante y dinámico, promoviendo la colaboración entre los diversos sectores de la economía para fortalecer las acciones de prevención de riesgos, así como llevar a cabo acciones de difusión para que se cumpla a cabalidad la normatividad laboral vigente.

Por otra parte, para que el trabajo digno se vuelva una realidad palpable en México se debe promover la inclusión laboral. La exclusión laboral niega la dignidad a un segmento de la población económicamente activa segregado históricamente; es por esto que se desarrolla una estrategia para fortalecer la inclusión y fomentar la igualdad de oportunidades, para que los más desfavorecidos puedan mejorar su calidad de vida y la de sus familias. Se trabaja en la creación de una cultura de trabajo digno que incluya a todos los actores involucrados y logre acuerdos a través del diálogo social.

Además, se impulsa la capacitación efectiva que les permita a las y los trabajadores acceder a mejores empleos y que contribuya a su permanencia laboral. De la misma manera, se trabaja en el fortalecimiento de una defensoría pública con respeto a los derechos de las y los trabajadores, cercana a la gente y eficiente en su trabajo, para que exista plena confianza en acudir a ella para la resolución de los conflictos laborales.

Cabe mencionar que se ha buscado que se implementen buenas prácticas laborales con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, lo cual abona al trabajo digno; se han realizado 116 eventos para difundir el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el trabajo (PASST), en los que participaron 1,275 representantes de 513 empresas; además, se impartieron 80 talleres de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, que beneficiaron a 125,060 trabajadores de 442 empresas y se inscribieron 173 empresas al Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el trabajo.

También, con el objetivo de garantizar el acceso a la justicia para los trabajadores de la mina de Pasta de Conchos y para sus familias, el 10 de mayo de 2019 el Gobierno de México instaló el “Comité para la Reparación y la Justicia en Pasta de Conchos” y su “Grupo Técnico”, con el fin de rescatar los cuerpos de los 63 trabajadores que aún permanecen en la mina desde la explosión en 2006. Dicho Comité está integrado por las secretarías del Trabajo y Previsión Social, de Economía y de Gobernación, así como por las familias de las víctimas. El Grupo Técnico se compone por especialistas de Alemania, Australia, China, los Estados Unidos de América y México.

La STPS recabó todos los estudios y la información relacionada con el accidente, tales como dictámenes, análisis y peritajes. Esto con el objetivo de conformar un Expediente Único que permitiera conocer lo sucedido en Pasta de Conchos, mismo que fue entregado en la primera sesión del Grupo Técnico celebrada el 28 de junio de 2019, con el propósito de que los expertos internacionales y nacionales tuvieran oportunidad de revisar el caso en preparación de los trabajos de campo a realizarse en la región carbonífera de Coahuila.

El Grupo Técnico analizó el Expediente Único, realizó una visita técnica en agosto de 2019 a Sabinas y a la región carbonífera de Coahuila para recabar toda la información útil para emitir su opinión, además de reunirse con las familias de los mineros fallecidos.

El Grupo Técnico emitió en la reunión en Nueva Rosita, Coahuila, las siguientes consideraciones finales:

1. Se considera por unanimidad como teórica y técnicamente viable la intención del Gobierno de México de iniciar el proceso de rescate.
2. El desarrollo de nuevos inclinados de acceso sería probablemente el método más adecuado.





3. Es imprescindible que el Gobierno de México realice todas las pruebas preliminares sobre el terreno, para poder conocer con precisión el estatus actual (agua, gas, etc.) de esta mina, que lleva 13 años cerrada e inactiva.

En atención a las recomendaciones emitidas por el Grupo Técnico, la STPS firmó el 28 de octubre de 2019 un convenio con el Servicio Geológico Mexicano para iniciar los estudios preliminares y determinar la situación actual en el subsuelo de la mina accidentada.

Con fecha 18 de noviembre de 2019 dieron inicio los trabajos preliminares en los terrenos de la mina Pasta de Conchos. El Servicio Geológico Mexicano concluyó el estudio de Ingeniería Básica para la recuperación de Pasta de Conchos, en el que se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- La excavación para llegar al punto donde pudieran estar los restos de los mineros es técnicamente viable.

- Se debe hacer mediante nuevas rampas por el lado sur.
- El siguiente paso sería contratar la Ingeniería de Detalle y licitar la obra de rescate.

En consecuencia, el 7 de julio de 2020, la STPS convocó a sesión plenaria al Comité para la Reparación y Justicia en Pasta de Conchos, en dicha reunión se dieron a conocer los resultados de los estudios preliminares realizados “Ingeniería Básica”.

La STPS pondrá a consideración del Presidente de la República los resultados y las etapas a seguir en el proceso de Rescate.

Al seguir los principios rectores establecidos en el PND, la STPS ha desarrollado diversas acciones que servirán para propiciar el bienestar de la población e impulsar una verdadera economía que beneficie a las y los trabajadores mexicanos.



Fotografía 21. Supervisión de los avances en la mina Pasta de Conchos. Abril 2020.



1. Acciones para combatir la subcontratación abusiva

Como parte de las nuevas estrategias en materia de Inspección Federal del Trabajo, la STPS impulsó la conformación de un grupo de trabajo interdisciplinario, integrado por la propia Secretaría, el IMSS, el Servicio de Administración Tributaria, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, la Unidad de Inteligencia Financiera y la Procuraduría Fiscal de la Federación, ambas de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con el objeto de combatir la Subcontratación Ilegal.

Este mecanismo de cooperación interinstitucional y de intercambio de información estratégica, derivó en la realización de 4,709 inspecciones en esta materia, así como de siete operativos especiales a empresas preponderantes con esquemas de subcontratación abusiva.

Por otra parte, la STPS ha mantenido una participación activa durante la discusión parlamentaria que se ha llevado a cabo con motivo de la propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación. Al respecto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fue parte integrante del “Parlamento Abierto en materia de Subcontratación”, organizado por el Senado de la República, y del “Parlamento Abierto para la reforma en materia de subcontratación laboral” organizado por la Cámara de Diputados, celebrados el 12 y 19 de febrero de 2020, respectivamente.

También se tomó parte activa en la Mesa de Trabajo de Alto Nivel convocada por la Junta de Coordinación Política del Senado que sesionó entre el 24 de febrero y el 4 de marzo, en la que se contó con la participación de representantes del Gobierno de la República, de los Grupos Parlamentarios representados en el Senado de la República, del sector empresarial y del sector sindical.

Durante las sesiones, y basada en la experiencia obtenida en las Inspecciones Federales del Trabajo en materia subcontratación que se hicieron en el marco del Grupo de Trabajo Interinstitucional durante el año 2019, la STPS realizó propuestas orientadas al fortalecimiento de las actividades de inspección y fiscalización en contra de los esquemas de subcontratación ilegal.

2. Acciones para favorecer la protección social de las personas trabajadoras ante el futuro del trabajo

Dentro de las acciones de coordinación, información y difusión orientadas a facilitar el acceso al derecho de las personas trabajadoras a la seguridad social, la STPS participa en el Grupo de Trabajo Intersecretarial y de Organizaciones de la Sociedad Civil sobre el Trabajo del Hogar, con el objeto de impulsar que las personas trabajadoras del hogar accedan de manera efectiva al pleno ejercicio de sus derechos en materia de trabajo, incluyendo la seguridad social, en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores.

En el periodo de septiembre de 2019 a junio de 2020 se celebraron cinco reuniones de este Grupo de Trabajo, las cuales tuvieron como objetivo común incrementar el número de inscripciones de personas trabajadoras del hogar a la seguridad social. Los acuerdos suscritos han permitido estimular las sinergias y las alianzas entre sociedad civil e instituciones, así como concretar esfuerzos colectivos de comunicación.

Asimismo, derivado de los acuerdos del grupo de trabajo, se instalaron módulos de orientación para el registro de personas trabajadoras del hogar a la seguridad social, en dos sedes de la Ciudad de México.

Además, a través de la colaboración con la Agencia Francesa de Desarrollo se logrará fortalecer las capacidades institucionales y reforzar las competencias del Gobierno de México para atender la formalización y profesionalización del sector de trabajo del hogar remunerado en México.

A su vez, mediante el despliegue de una campaña en redes sociales en el segundo trimestre de 2020, se proporcionó información a las personas empleadoras y trabajadoras del hogar sobre sus obligaciones y derechos laborales.

En lo que se refiere al Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo, la STPS participó activamente en el proceso de consultas que resultó en la ratificación de dicho Convenio por parte del Senado.

Finalmente, respecto al programa piloto de aseguramiento social de las personas trabajadoras del hogar, la STPS ha formado parte de los trabajos y las





consultas para su implementación, fortalecimiento y mejora. Cabe recordar que, a comienzos de 2019, la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó la inconstitucionalidad del artículo 13, fracción II, de la Ley del Seguro Social, por el cual se excluye a las personas trabajadoras del hogar del régimen obligatorio, y con ello se violenta el respectivo derecho humano. A raíz de lo anterior, se pidió al IMSS instrumentar un programa piloto con el objetivo de diseñar y ejecutar un régimen de seguridad social orientado hacia este segmento laboral, cuya primera etapa entró en vigor el 30 de marzo de 2019.

En paralelo a su implementación, se detectaron áreas de mejora del programa piloto que permitieron diseñar su fase II, cuyas modificaciones son las siguientes: i) se simplifica el esquema de incorporación y pago de las cuotas obrero-patronales, por ejemplo, pago en línea y el sistema podrá asignar automáticamente el registro patronal y calcular el monto de las cuotas; ii) el patrón se vuelve sujeto obligado en materia de registro de las personas trabajadoras del hogar y retención y pago de las cuotas obrero-patronales, independientemente de si la persona trabajadora tiene varios patrones; iii) corresponderá al patrón pagar las cuotas correspondientes a los días y el salario devengado, incluidos los días de descanso, y iv) si se trabaja al menos 20 días, considerando la totalidad de los días por cada patrón, se brindará la cobertura mensual, siempre y cuando el monto pagado equivalga a la cuota del aseguramiento mínimo mensual.



Fotografía 22. Trabajadora del hogar. Enero 2020.

Esta segunda etapa entrará en vigor a partir de agosto, una vez que el IMSS ponga a disposición el aplicativo que posibilite la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio mediante la prueba piloto fase II.

Al mismo tiempo se elabora la Estrategia Nacional sobre el Futuro del Trabajo con la participación de gobierno, academia, trabajadores y empleadores para delinear las acciones de futuro que permitan que el trabajo en México en los próximos años se consolide como una actividad digna.

Esta estrategia busca identificar las oportunidades para mejorar el nivel de vida y las condiciones laborales de los trabajadores considerando los cambios del trabajo en el mundo actual. Al respecto, se ha establecido una metodología y se ha estudiado la literatura relativa con el propósito de iniciar un Mapa de Ruta nacional que dé pie a una estrategia sólida a nivel país.

3. Promoción del cumplimiento de las condiciones de trabajo digno a través de mecanismos voluntarios de declaración de cumplimiento y alternos a la inspección

Se impulsaron los mecanismos voluntarios de declaración sobre la normatividad laboral para la prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo. Con ello se logró que, al mes de abril de 2020, se tengan incorporados al PASST 5,455 centros laborales en la instauración de sistemas de administración en seguridad y salud en el trabajo, con lo que se logró un porcentaje de disminución en el número de accidentes, respecto de la media nacional de 2.0, en las empresas incorporadas al PASST de 61%, beneficiando a 102,764 trabajadores.

Los niveles de seguridad y salud que ofrecen estas empresas benefician a más de

1,246,501

TRABAJADORES QUE LABORAN EN CONDICIONES DIGNAS Y SEGURAS

además, representan 6.1% del promedio del total de puestos de trabajo afiliados al IMSS (20,504,315).



De septiembre de 2019 a abril de 2020 se incorporaron 120 centros laborales, cuyos empleadores y trabajadores suscribieron compromisos voluntarios, validados por la autoridad laboral, que benefician a 19,511 trabajadores.

Se dieron

510

RECONOCIMIENTOS A LOS CENTROS DE TRABAJO CON CONDICIONES DE TRABAJO DIGNO

que implementan políticas y buenas prácticas más allá de lo que establece la ley en favor de las personas trabajadoras.

Entre las prácticas reconocidas se encuentran la ejecución de políticas organizacionales y procesos de trabajo que favorezcan el acceso, la permanencia y el desarrollo laboral de las y los trabajadores con alguna condición o situación de vulnerabilidad.

Igualmente, se reconocieron las políticas y buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades y de trato, la no violencia laboral, incluyendo el hostigamiento sexual, así como la conciliación en la vida laboral, familiar y personal.

También, se reconoció la ejecución de políticas de cuidado y protección infantil que los centros de trabajo agrícolas implementan, beneficiando a un total de 146,634 personas trabajadoras, de las cuales 57,047 (38.9%) son mujeres y 89,597 (61.1%) son hombres.

Se fortalecieron los mecanismos de autogestión para elevar el nivel de cumplimiento de obligaciones laborales en el marco del trabajo digno, incluyendo la capacitación y adiestramiento, las condiciones generales de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo y la igualdad sustantiva y no discriminación.

Los 1,964 centros de trabajo que han obtenido algún tipo de reconocimiento de "Empresa Segura" presentan, al mes de abril de 2020, una tasa de 0.78 accidentes por cada 100 trabajadores, esto es 1.22 puntos menos respecto de la tasa nacional (2.0) lo que representa una disminución de 61% en favor de 529,233 trabajadores con condiciones de trabajo

digno, que desempeñan sus labores en centros de trabajo que implementan políticas y buenas prácticas en favor de las personas trabajadoras.

En el periodo de septiembre de 2019 a junio de 2020,

1,964

CENTROS DE TRABAJO HAN OBTENIDO EL PRIMER NIVEL DE RECONOCIMIENTO "EMPRESA SEGURA",

713 el segundo nivel, 719 el tercer nivel, y 290, la revalidación de este último.

Las empresas en el primer nivel de reconocimiento de "Empresa Segura", al 30 de abril de 2020, tienen una tasa de 1.21 accidentes por cada cien trabajadores, lo que representa una disminución de 39.5% con respecto a la tasa media nacional que es de 2.0 accidentes. Aquellas empresas que han obtenido el segundo nivel de reconocimiento registran una tasa de 0.69 accidentes por cada cien trabajadores, 65.5% por debajo de la tasa nacional.

Asimismo, a las empresas a las que se ha otorgado el tercer nivel muestran una tasa de 0.43 accidentes por cada cien trabajadores, 78.5% inferior a la que se registra en todo el país; y por lo que se refiere a las que han obtenido la revalidación del tercer nivel, tienen 0.32 accidentes por cada cien trabajadores, 84% menor a la tasa media nacional.

En el periodo de septiembre de 2019 a abril de 2020, 46 centros de trabajo han obtenido algún tipo de reconocimiento de "Empresa Segura", mismos que presentan una tasa de 0.78 accidentes por cada 100 trabajadores, esto es 1.22 puntos menos respecto de la tasa nacional (2.0) lo que representa una disminución de 58% en favor de 7,384 trabajadores.

Aquellas empresas que han obtenido el segundo nivel de reconocimiento registran una tasa de 1.12 accidentes por cada cien trabajadores, 44% por debajo de la tasa nacional. A las que se ha otorgado el tercer nivel muestran una tasa de 0.10 accidentes por cada cien trabajadores, 95% inferior a la que se registra en todo el país. Por lo que se refiere a





las que han obtenido la revalidación del tercer nivel tienen 0.88 accidentes por cada cien trabajadores, 56% menor a la tasa media nacional.

De igual forma, se otorgaron 30 aprobaciones para organismos privados para verificar el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo y se realizaron cinco visitas de seguimiento a dichos organismos.

La Secretaría cuenta con un Portal de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo compuesto por ocho módulos que asisten, asesoran y evalúan a los interesados en incorporarse al Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, dichos módulos tuvieron 930,893 consultas de septiembre de 2019 a junio de 2020; asimismo, se cuenta con un Sitio para la Aprobación, Evaluación y Seguimiento de Organismos Privados, que tuvo 13,284 consultas en el periodo.

Respecto al Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo, los avances alcanzados al periodo que se reporta, son los siguientes:

La presentación del Modelo del Protocolo, realizada el 6 de marzo de 2020 a través de internet, fue precedida por una publicación con alcance de 37,381 personas, ello abrió el espacio para que 54,919 espectadores atendieran la respectiva transmisión en vivo. Además, 24,035 personas han conocido el clip de video corto preparado a partir de la presentación. En cuanto a la publicación "ABC del Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral", su cobertura registró 37,812 personas.

El Modelo de Protocolo también fue materia del Módulo 9 de las Pláticas Virtuales de Capacitación sobre el Nuevo Modelo Laboral, organizadas por la STPS. La sesión, efectuada el 1 de junio de 2020, presentó un alcance estimado de 38,256 personas.

De manera conjunta, como organismo desconcentrado de la STPS, la Profedet presentó su propio Protocolo para detectar, atender y acompañar a las personas usuarias de la Procuraduría en casos de hostigamiento y acoso sexual / laboral, con el objeto de evitar la revictimización por parte del Estado a las personas trabajadoras que requieran de sus servicios y se encuentren en algún caso de violencia laboral.

Desde septiembre de 2019 se ha trabajado en analizar los contenidos de mecanismos voluntarios de declaración de cumplimiento laboral, lo cual se ha integrado en la propuesta del Programa de

Verificación Laboral Voluntaria, mecanismo alternativo a la inspección que suplirá al anterior Cumplilab, cuyo objeto es verificar el cumplimiento laboral de los centros de trabajo que se inscriban al programa, específicamente en tres ejes: i) condiciones generales de trabajo, ii) condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y iii) capacitación, adiestramiento y productividad, consideradas condiciones laborales mínimas que deberán tener los centros de trabajo del país.

Los centros de trabajo que hayan cumplido con el Programa tendrán como beneficio no ser objeto de inspecciones ordinarias en los mencionados ejes, excepto en casos de accidentes y/o denuncias.

Al situar al Programa de Verificación Laboral Voluntaria dentro de este tipo de medidas, la STPS continúa atendiendo su obligación de vigilar el cumplimiento de la ley y proteger los derechos laborales de las personas trabajadoras.

4. Promoción de condiciones de seguridad y salud que prevengan los accidentes y enfermedades de trabajo en los centros de trabajo

Se definió, a través de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, COCONASST, presidida por la Titular de la STPS, una Política Pública en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo con la participación de los empleadores y personas trabajadoras, procurando la incorporación de nuevas organizaciones sindicales, así como de interesados en la materia. Esta política busca la inclusión de todos los sectores en el territorio nacional.

Se actualizó la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo. Entre la normativa actualizada se encuentra la entrada en vigor de la primera etapa de la NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención, el pasado 23 de octubre de 2019, con requisitos de la política de factores de riesgo psicosocial, las medidas de prevención, la identificación de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos, y la difusión de la información a los trabajadores.

Para la segunda etapa, que entrará en vigor el 23 de octubre de 2020, los patrones deberán cumplir con la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, la evaluación del entorno organizacional, las medidas y acciones de control, la práctica de exámenes médicos y los registros.





Asimismo, el 2 de enero de 2020, entró en vigor la NOM-036-1-2018, Factores de riesgo ergonómico en el trabajo – Identificación, análisis, prevención y control. Parte 1: Manejo manual de cargas, con excepción de los numerales 5.1, 8.3 inciso b) numeral 2, 8.4, 8.5, así como el Capítulo 7, que entrarán en vigor a partir del 4 de enero de 2023.

Se promovió la colaboración entre empleadores y personas trabajadoras en los mecanismos de participación ciudadana para fortalecer las acciones de prevención de los riesgos de trabajo, mediante la celebración de tres sesiones ordinarias del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo. Con ello se ha logrado la ratificación en los términos actuales de la Norma Oficial Mexicana NOM-004-STPS-1999, Sistemas de protección y dispositivos de seguridad en la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo.

Se difundió la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo y se ha promovido su cumplimiento, con la participación de las organizaciones de personas trabajadoras y empleadores, así como de instituciones educativas y sociales. Para ello, en el periodo que se reporta, las unidades de verificación, laboratorios de prueba y organismos de certificación prestaron servicios a los centros de trabajo, con la consecuente emisión de más de 35,600 dictámenes, informes de resultados y certificados de cumplimiento con normas oficiales mexicanas de seguridad y salud en el trabajo. Aunado a lo anterior, se publicaron dos boletines electrónicos de “Trabajo Seguro”, los cuales fueron objeto de consulta en 1,221 ocasiones.

5. Reestructuración de la inspección laboral con énfasis en la simplificación normativa, la capacitación, el uso de nuevas tecnologías y la lucha frontal contra la corrupción

Con la finalidad de dignificar el trabajo y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral para incrementar la calidad de vida de las personas trabajadoras, se han reenfocado las actividades de inspección para mejorar sus herramientas mediante una nueva perspectiva que ponga en el centro de la labor inspectora la salvaguarda de los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de la legislación laboral, con un especial énfasis en temas estratégicos como la protección del salario, el subregistro de salario en la Seguridad Social o el combate a la Subcontratación ilegal.

Actualmente, la labor inspectora se realiza empleando todos los medios tecnológicos, normativos y de información disponibles.

Gracias a ello, en el periodo que se informa, se lograron realizar

26,844

INSPECCIONES DE TRABAJO EFECTIVAS A 23,909 CENTROS DE TRABAJO EN BENEFICIO DE 3,400,024 PERSONAS TRABAJADORAS.

Las inspecciones se realizaron con nuevos enfoques, estrategias e instrumentos que han permitido aumentar la eficacia en el desahogo de las inspecciones al pasar de 57% en 2018 a 82% en 2019, incrementando la contribución de la Secretaría en la dignificación del trabajo, con perspectiva de género, inclusión y no discriminación.

Asimismo, el Departamento de Trabajo de Estados Unidos (DOL) ofrece asistencia técnica a la STPS mediante el proyecto de cooperación “CALLE”, el cual fortalecerá las capacidades tecnológicas de la inspección del trabajo.

Adicionalmente, se depuró y actualizó el padrón de Agentes Capacitadores Externos, promoviendo el cumplimiento de obligaciones legales en relación con lo dispuesto en el artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo en lo referente al registro de constancias y listas de trabajadores capacitados.

6. Acciones que promueven la inclusión laboral, la capacitación y productividad, la igualdad de oportunidades, la protección a menores en edad permitida para trabajar y la erradicación del trabajo infantil

Se promovieron prácticas que fomentan la inclusión laboral, la igualdad y no discriminación de oportunidades, con perspectiva de género. Las principales prácticas involucran las asesorías en la Norma Mexicana NOM-R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y No Discriminación a centros de trabajo, beneficiando a un total de 42,190 personas trabajadoras de las cuales, 19,111 (45.3%) son mujeres y 23,079 (54.7%) son hombres.



Fotografía 24. Mujer trabajadora en su Centro de Trabajo. Marzo 2020.



Con el propósito de brindar información a Directivas Sindicales y áreas de Recursos Humanos de las empresas, sobre el Nuevo Modelo Laboral, Sindical y del Sistema de Justicia Laboral, se realizaron 10 eventos de capacitación en Baja California Sur, Ciudad de México, México, Nuevo León, Puebla, Tlaxcala y Zacatecas. Dentro de éstos, se llevaron a cabo dos sesiones informativas con el sector de la Agroindustria de la Caña de Azúcar del país. El total de participantes en estos eventos fue de aproximadamente 1,500 personas.

Desde enero de 2020, como parte de las actividades de México en la Alianza del Pacífico, se participa en la Red de Expertos en la Certificación de Competencias Laborales, la cual convoca a funcionarios de Perú, Chile, Colombia y México para elaborar un estudio sobre los Sistemas de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de los países participantes, a fin de identificar la vía para una posible homologación de los sistemas y el reconocimiento de las certificaciones de competencias para el trabajo.

Se generó un convenio de colaboración con la Conasami, con el propósito de que dicho organismo y la STPS coordinen acciones en temas de condiciones laborales y salarios mínimos de los trabajadores en México, investigaciones vinculadas al salario, sectores productivos y tendencias de empleabilidad.

Se elaboraron 32 estudios de tipo diagnóstico sobre los principales desafíos que enfrentan las entidades federativas en materia de indicadores económicos y del mercado laboral, necesidades de formación, capacitación y desarrollo de competencias laborales,

en los que se presentan también los principales perfiles ocupacionales de cada entidad.

Además, se desarrollaron ocho estudios diagnósticos en las ramas de fabricación de equipo aeroespacial (Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte - SCIAN 3364), fabricación de productos farmacéuticos (SCIAN 3254), fabricación de productos químicos básicos (SCIAN 3251), fabricación de partes para vehículos automotores (SCIAN 3363), fabricación de metales no ferrosos (SCIAN 3314) así como en el subsector de edificación (SCIAN 236), subsector autotransporte de carga (SCIAN 484) y el subsector fabricación de productos metálicos (SCIAN 332).

Lo anterior, para conocer su comportamiento en términos de productividad laboral, mercado de trabajo y actores principales, considerando la perspectiva de género, a fin de perfilar a la industria en los canales del diálogo social y la concertación entre las partes involucradas, a favor de la productividad, la repartición de los beneficios entre los trabajadores y la adopción del nuevo modelo laboral entre los actores productivos.

Se actualizó el estudio “La Pertinencia entre los Programas de Estudio de Nivel Licenciatura y el mercado de trabajo, 2019”, que indica la pertinencia entre los programas de estudio de nivel licenciatura y el mercado de trabajo, como una alternativa que analiza en qué medida los programas de estudio responden a la expectativa que tiene la mayoría de los estudiantes de nivel superior de que su formación profesional les facilite el acceso y tránsito en el mercado de trabajo.



Fotografía 25. Mujer trabajadora, ejemplo de inclusión laboral y no discriminación de oportunidades. Abril 2020





Fotografía 26. Trabajadora en taller de corte. Enero 2020.

Adicionalmente se actualizó el estudio sobre el Panorama Ocupacional de las y los Jóvenes en México, donde se realiza un comparativo entre los indicadores relevantes sobre la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo, tasa de participación, tasa de ocupación, condición de inactividad, nivel de escolaridad, condiciones laborales y brecha salarial, en contraste con la situación de las personas mayores de 30 años.

También, se envió información sobre el Programa de Concertación Escuela – Empresa a 103 instituciones de educación media superior vinculadas a los sistemas CBTA, CBTIS, CETIS y DGECYTM distribuidos en las 32 entidades de nuestro país. Asimismo, la difusión incluyó a 17 instituciones de educación superior y 17 empresas con las que se tuvo comunicación. La respuesta a la información enviada permite diseñar y llevar a cabo acciones de concertación para promover y facilitar la colaboración

entre instituciones educativas y actores del mundo del trabajo, contribuyendo así a actualizar los perfiles profesionales con el mercado laboral.

7. Acciones para el acceso y el fomento a una cultura de trabajo digno o decente, con perspectiva de igualdad y no discriminatoria

Se fortaleció la procuración de justicia laboral a través de servicios de asesoría, mediación y representación jurídica, con enfoque de derechos y perspectiva de género, en todas las entidades federativas. Con ello se benefició a 205,435 trabajadoras y trabajadores.



Se incrementó la resolución de los conflictos laborales y de seguridad social en favor de las personas trabajadoras, sus beneficiarios y los sindicatos, a través de la conciliación y la representación jurídica efectiva, con lo que se benefició a 203,498 personas trabajadoras.

Se asesoró a

189,872

PERSONAS TRABAJADORAS, SUS BENEFICIARIOS Y A LOS SINDICATOS

con mecanismos de prevención
y acceso a la justicia laboral y de
seguridad social en igualdad de
condiciones.

Se capacitó de manera inclusiva, equitativa y de calidad a 203 servidoras y servidores públicos de la Profedet en materia de Derechos Humanos, con el fin de fortalecer el acceso a la procuración de justicia y de derechos laborales en la atención a grupos históricamente discriminados.

Adicionalmente, en las oficinas centrales en la Ciudad de México se realizaron 954 conciliaciones favorables en las que se recuperaron 85 millones de pesos; se concluyeron 1,234 juicios en los que se recuperó un monto de 167 millones de pesos; se interpusieron 226 amparos y se determinaron 990 estudios de improcedencias.

En las representaciones estatales se concluyeron 5,597 conciliaciones favorables con un monto recuperado de 346 millones de pesos; 5,552 juicios favorables en los que se recuperaron 586 millones de pesos; se interpusieron 496 amparos y se determinaron 393 estudios de improcedencias.

Además, se fortaleció la capacitación de las personas trabajadoras mediante la oferta de 33 cursos, tres en la modalidad presencial y 30 a distancia, esto permitió que 141,388 trabajadores a nivel nacional se acercaran a los programas de capacitación, resaltando que 46.6% son mujeres y 53.4% son hombres. La estrategia de apoyo a la formación en el trabajo aportó nuevas competencias, conocimientos y habilidades que impactarán en la mejora de los centros laborales.

Se difundió y se promovió la normatividad vigente en materia de capacitación y adiestramiento. Derivado de lo anterior, durante el periodo comprendido del 1 de septiembre de 2019 al 30 de junio de 2020, se realizó la difusión a 301 empresas, que contratan a más de 192,941 trabajadores.

El artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo señala: “La constancia de competencias o de habilidades laborales es el documento con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación. Las empresas están obligadas a enviar a la STPS para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores”.

Derivado de lo anterior, en el periodo comprendido del 1 de septiembre de 2019 al 30 de junio de 2020, 13,089 empresas reportaron ante la STPS, a través del Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial (SIRCE), 38,631 listas de constancia de competencias o de habilidades laborales que amparan 15,918,336 constancias expedidas a trabajadores.

También se participó con la Secretaría Técnica del Comité Nacional de Concertación y Productividad, a fin de coordinar la estrategia para la implementación de las nuevas funciones que la Ley Federal del Trabajo le dio a este órgano consultivo, en el marco de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral.





Fotografía 27. Módulo de revisión médica frente a la Nueva Normalidad. Mayo 2020.



Acciones en el marco de la emergencia por el virus SARS-CoV-2

A raíz de la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV-2, en la STPS se realizaron las siguientes acciones:

- El diseño y desarrollo del Operativo de Inspección COVID-19 logró que durante los meses de abril y mayo se desarrollaran 5,176 inspecciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, focalizadas en la vigilancia del cumplimiento, por las empresas y centros de trabajo esenciales y no esenciales, de las medidas emitidas por la Secretaría de Salud en el marco de la pandemia y durante el mes de junio se realizaron 2,415 inspecciones para vigilar el correcto inicio de la Nueva Normalidad.
- Se fortalecieron los servicios de orientación y asesoría jurídica laboral brindados por la Profedet, mediante el Servicio de atención telefónica, el Centro Integral de Servicios de la Profedet y las Procuradurías Estatales, las asesorías digitales tanto por teléfono, como por correo electrónico a través de la procuraduría digital.
- Asimismo, se potenció el uso de los recursos tecnológicos y de información y se capacitó a procuradores de oficinas centrales y de las procuradurías estatales, para dar servicios de orientación y asesoría vía remota.
- Desde el inicio de la emergencia sanitaria, entre el 23 de marzo y hasta el 30 de junio de 2020, se llevaron a cabo 60,565 orientaciones digitales relacionadas con el tema COVID-19.
- Se desarrolló la plataforma denominada Procuraduría Digital de Atención al Trabajador(a) -COVID-19, para dar seguimiento, a través de internet, a las manifestaciones sobre afectaciones laborales en el marco de la emergencia sanitaria, y brindar asesoría jurídica a las y los trabajadores que se consideren afectados; pero, sobre todo, para facilitar la construcción de acuerdos que ayuden a que todos, trabajadores y empresas, salgan adelante.
- Del 23 de marzo al 30 de junio, se han brindado cinco mil atenciones personales, se han atendido 17 mil correos electrónicos; 61 mil llamadas telefónicas y ocho mil atenciones a las afectaciones laborales a través del sistema de la Procuraduría Digital.
- Se creó la “Guía de actuación para el uso de la plataforma “Procuraduría Digital de Atención al Trabajador (a) – COVID-19”, en donde se dio a conocer de manera general, la información que será proporcionada por las personas usuarias, así como las acciones de apoyo que el personal de la Profedet y de las procuradurías de la defensa del trabajo en el ámbito estatal proporcionarán para apoyar en el ofrecimiento de un servicio integral, a través de la recopilación de información de las empresas y el procedimiento que seguirán para otorgar y dar seguimiento al servicio proporcionado a través de la plataforma.
- A la fecha, además de la Profedet, se han inscrito para trabajar a través de la Procuraduría Digital, las Procuradurías Locales de nueve entidades federativas: Baja California Sur, Chiapas, Ciudad de México, Durango, Hidalgo, Morelos, Nayarit, Sinaloa y Tabasco.
- Dada la emergencia sanitaria por la propagación del virus COVID-19 y, en virtud de continuar con la difusión del Nuevo Modelo Laboral y Sindical, se participó en el diseño y contenido de las Pláticas Virtuales de Capacitación, las cuales fueron transmitidas por las redes sociales oficiales de la STPS.





- Como apoyo a los centros de trabajo en el cumplimiento de la capacitación obligatoria se promocionaron, a través del portal y redes sociales de la Secretaría, los cursos de capacitación a distancia que ofrece la STPS mediante la plataforma PROCADIST, gracias a lo cual, se logró durante el período del 1 de marzo al 30 de junio de 2020, la capacitación de 104,830 usuarios, en los 30 cursos que se tienen disponibles, 47% fueron mujeres (49,327) y 53% hombres (55,503).
- Las seis entidades en las que hubo mayor demanda durante el período mencionado, fueron: Ciudad de México, Jalisco, México, Puebla, Tamaulipas y Veracruz, que en conjunto representan 52.5% de la capacitación otorgada.
- Los cinco cursos con mayor demanda fueron:
 - Introducción a la NOM-035-STPS-2018.
 - NOM-017-STPS-2008 Equipo de Protección Personal.
 - NOM-002-STPS-2010 (Parte I) Prevención y Protección contra Incendios en los Centros de Trabajo.
 - NOM-019-STPS-2011 Comisiones de Seguridad e Higiene.
 - Comunicación Efectiva en el Trabajo.
- Con la finalidad de cuidar las fuentes de empleo y la viabilidad de las empresas, frente a la emergencia sanitaria, se lanzó la iniciativa Juntos por el Trabajo (<https://juntosporlptrabajo.stps.gob.mx/>). En su portal, trabajadores, empleadores y público en general, pueden encontrar: herramientas y consejos prácticos para aprovechar las ventajas del teletrabajo durante la Jornada Nacional de Sana Distancia, así como en la Nueva Normalidad; un repositorio de miles de cursos gratuitos para promover la capacitación en línea desde casa, y la campaña Consume local, una invitación que pretende cuidar las fuentes de empleo, promoviendo el consumo en los establecimientos locales que se han visto más afectados durante esta contingencia.



Fotografía 28. Atención sobre afectación laboral a trabajador por parte de la Profedet. Julio 2020.



Conclusiones

El enfoque del Gobierno de México pone como prioridad a las y los mexicanos que más lo necesitan. De esta manera, para coadyuvar en el logro de los objetivos del Gobierno de México, la STPS realiza esfuerzos considerables para dignificar el trabajo, combatir la informalidad, lograr el cumplimiento de la normatividad laboral vigente y fortalecer la defensoría pública; lo anterior para asegurar que todas las personas trabajadoras tengan acceso a empleos dignos y seguros.

Todas estas acciones de la STPS se encuentran suscritas a los principios de inclusión y transparencia para mejorar el nivel de vida de las personas trabajadoras y, por consiguiente, el de sus familias. Con ello se puede lograr la efectividad de la justicia social, para que el trabajo se convierta en un instrumento para reducir las brechas entre las y los trabajadores y que nadie se queda atrás y que nadie se queda afuera del bienestar y la justicia social.



VER VIDEO >>

Video 4. Trabajador realizando sus actividades con el equipo necesario. Año 2020.



5

Lograr la inserción en un empleo formal de las personas desempleadas, trabajadores en condiciones críticas de ocupación y personas inactivas con disponibilidad para trabajar, con atención preferencial a quienes enfrentan barreras de acceso a un empleo formal



Fotografía 29. Trabajadores vinculados por Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá. Enero 2020



El Gobierno de México tiene el deber de reducir las brechas que existen en el mundo laboral, así como promover la capacitación para mejorar la empleabilidad de la población con la finalidad de que obtengan un empleo formal y tengan la posibilidad de mejorar su calidad de vida.

Ante este escenario, la STPS ha implementado acciones que se encargan de facilitar la colocación en una ocupación productiva de las personas en búsqueda de trabajo y procurar su inserción en un empleo formal, con énfasis en las que se encuentran con mayores barreras de acceso. Por este motivo se busca fortalecer las acciones que propicien una intermediación efectiva y proporcionar la capacitación necesaria para mejorar la empleabilidad.

La STPS, a través del Servicio Nacional de Empleo (SNE) y en coordinación con las 32 entidades federativas del país, actualmente opera el Programa de Apoyo al Empleo (PAE), mediante el cual se brindan servicios con tres subprogramas denominados: Intermediación Laboral, Movilidad Laboral de Jornaleros Agrícolas, y Capacitación para la Empleabilidad, con la finalidad de disminuir las brechas de acceso al empleo formal de la población en búsqueda de trabajo y facilitar a los empleadores encontrar los perfiles idóneos para cubrir los puestos de trabajo vacantes de que disponen.

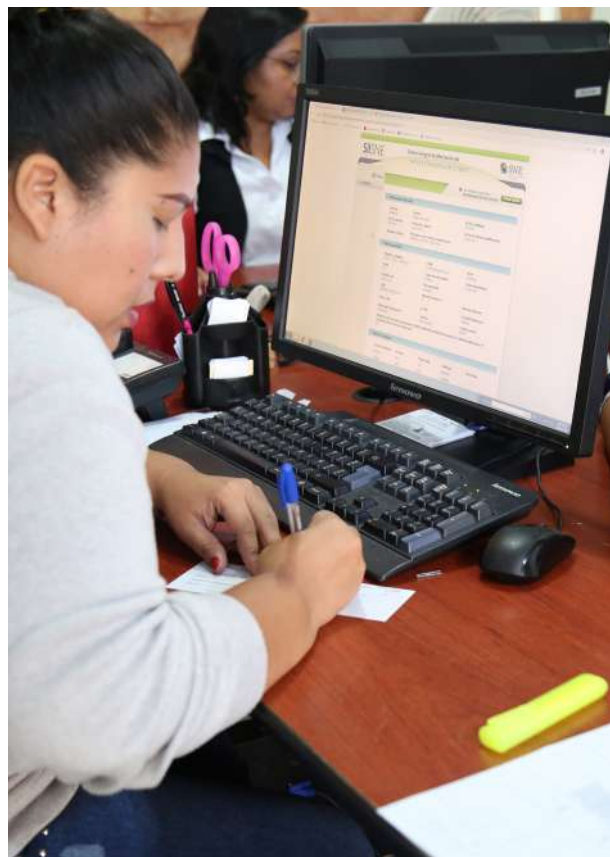
La Intermediación Laboral está compuesta de servicios en Bolsa de Trabajo; Ferias de Empleo; Portal del Empleo; Movilidad Laboral Interna Industrial y de Servicios, y Mecanismo Movilidad Laboral Externa para Trabajadores no Agrícolas. El proceso de intermediación laboral incluye servicios de atención complementaria para orientar a los buscadores de trabajo: Talleres para Buscadores de Empleo, Centros de Intermediación Laboral y Servicio Nacional de Empleo por Teléfono.

Con la Intermediación Laboral, la STPS busca lograr emparejamientos laborales efectivos, y fomentar un mejor funcionamiento del mercado laboral, además de proporcionar los beneficios sociales que provienen de una mejor información, menores costos, transiciones laborales más rápidas, menores niveles de discriminación y reducir la informalidad laboral.

Asimismo, con la finalidad de promover la incorporación de personas con discapacidad y personas adultas mayores al mercado de trabajo, el SNE promueve su atención y vinculación en función de sus competencias y habilidades laborales mediante la estrategia Abriendo Espacios.

La Movilidad Laboral de Jornaleros Agrícolas vincula a buscadores de trabajo con experiencia en actividades agrícolas, que requieren trasladarse a un país diferente a México o a entidades federativas o municipios distintos a su lugar de residencia para ocupar un puesto de trabajo en el sector agrícola. Opera a través de las siguientes modalidades: Movilidad Laboral Interna de Jornaleros Agrícolas; Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá, y Mecanismo de Movilidad Laboral Externa para Jornaleros Agrícolas.

El Subprograma Capacitación para la empleabilidad apoya a buscadores de trabajo que requieren capacitarse para facilitar su inserción en un empleo formal. La capacitación y apoyo se implementa a través de la impartición de cursos esencialmente prácticos, orientados a la adquisición, fortalecimiento o reconversión de competencias laborales de los buscadores de trabajo seleccionados que presenten barreras para incorporarse o reincorporarse al mercado de trabajo en el corto plazo.



Fotografía 30. Trabajadora del Centro de Intermediación Laboral del SNE. Tabasco. Febrero 2020.





1. Fortalecimiento de la intermediación laboral considerando el perfil de las personas en búsqueda de empleo y los requerimientos de los puestos de trabajo vacantes

En el periodo septiembre de 2019 a junio de 2020 se brindaron

1,555,810

SERVICIOS DE CONSEJERÍA DE EMPLEO PRESENCIAL Y EN EL PORTAL DEL EMPLEO,

con un esquema de atención basado en gradualidad de intervención según las barreras de acceso al empleo.

En el periodo que se informa, el total de vacantes captadas por la consejería de reclutamiento del SNE fue de

950,953.

A través de la Bolsa de Trabajo se brinda atención presencial y personalizada a los solicitantes de empleo que acuden a las Oficinas del Servicio Nacional de Empleo. En el periodo que se informa se brindó atención a 687,049 buscadores de trabajo.

Las Ferias de Empleo son eventos de reclutamiento y selección promovidos por el SNE, que responden a la oferta y demanda del mercado laboral en México. En el periodo se realizaron 151 ferias de empleo y se atendieron 77,685 buscadores de trabajo, con una colocación de 24,536 personas. Estos eventos propician la vinculación directa de las personas buscadoras de empleo con los ofertantes de puestos de trabajo vacantes, con la finalidad de agilizar e incrementar las posibilidades de una colocación.

El Portal del Empleo es un servicio que funciona a través de Internet y que facilita a buscadores de empleo y empleadores la posibilidad de encontrar el perfil y ocupación adecuada entre ambos; con este servicio se registraron 751,582 buscadores de empleo y 236,515 vacantes.

En cuanto a la Movilidad Laboral Interna Industrial y de Servicios, y los Mecanismos de Movilidad Laboral Externa para Trabajadores no Agrícolas, están compuestos por servicios de colocación en empleos formales para mercados complementarios en el país y en el extranjero, con estos mecanismos se logró colocar en un puesto de trabajo a 341 personas.



Fotografía 31. Orientación Laboral. Febrero 2020.





Fotografía 32. Buscador de trabajo con discapacidad evaluado por la estrategia Abriendo Espacios. Febrero 2020.

El SNE por teléfono proporciona información, atención y asesoría al buscador de trabajo sobre las alternativas de empleo, servicios y apoyos que ofrece el PAE para facilitar su vinculación laboral. Asimismo, atiende y asesora a los empleadores que requieren apoyo para cubrir sus puestos de trabajo vacantes. En el periodo septiembre de 2019 a junio de 2020 se registraron 369,031 atenciones a buscadores de empleo.

De septiembre de 2019 a junio de 2020 se realizaron 6,125 Talleres para Buscadores de Empleo, en los cuales se registraron 96,739 acciones a personas buscadoras de trabajo. En estos talleres se proporciona información y asesoría al buscador de trabajo que presenta dificultades para conseguir empleo, jóvenes con escasa experiencia laboral, así como personas que quieren mejorar sus conocimientos sobre cómo realizar la búsqueda de empleo.

De septiembre de 2019 a junio de 2020, los Centros de Intermediación Laboral, donde las y los buscadores de empleo realizan la búsqueda

de trabajo a través del Portal del Empleo y las Bolsas de Trabajo que se promueven por internet, realizaron 67,038 atenciones a personas buscadoras de empleo.

Con la estrategia Abriendo Espacios, del 1 de septiembre de 2019 al 30 de junio de 2020, se brindó atención a 61,280 personas adultas mayores y a 21,804 personas con discapacidad, de las cuales 13,872 y 4,258, respectivamente, se colocaron en un empleo u ocupación productiva.

Entre los servicios que ofrece el SNE está el Observatorio Laboral, que no es un instrumento de intermediación, sino un servicio de información en línea que ofrece una variedad de datos sobre las principales ocupaciones y profesiones en el país, con el objetivo de apoyar, principalmente, a las y los jóvenes en la elección de carrera a través de la dirección www.observatoriolaboral.gob.mx, en el periodo que nos ocupa esta herramienta digital registró 554,680 accesos.





Fotografía 33. Jornaleros Agrícolas vinculados por el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá, en el Aeropuerto de la Ciudad de México. Junio 2020.

2. Migración ordenada y segura de las personas en búsqueda de empleo que residen en regiones con reducidas oportunidades de empleo y que deseen migrar por motivos laborales

Se implementaron y ejecutaron mecanismos que aseguran una movilidad laboral agrícola interna y externa que sea ordenada y segura, y que proteja los derechos laborales de jornaleros agrícolas, basada en un enfoque de pleno respeto a los derechos humanos.

En el periodo de septiembre de 2019 a junio de 2020 se gestionó la contratación de 26,433 jornaleros

agrícolas en mercados laborales complementarios, tanto nacionales como extranjeros.

Con la Movilidad Laboral Interna de Jornaleros Agrícolas se vincula a los buscadores de trabajo que, a petición del empleador, requieren trasladarse a una entidad federativa o municipio distinto a su lugar de residencia para insertarse en un empleo para desarrollar actividades en el sector agrícola, de septiembre de 2019 a abril de 2020 se atendió a 15,009 buscadores de trabajo, de los cuales se logró colocar a 7,553.

Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá. Este programa inició en 1974 y se ha consolidado como una política pública que garantiza una movilidad laboral segura y ordenada, al tiempo que garantiza a los trabajadores agrícolas

el respeto a sus derechos laborales, sociales y humanos. En el periodo que se informa se colocó a 18,295 trabajadores agrícolas mexicanos en granjas canadienses. Este programa es una importante fuente de remesas, de acuerdo con los reportes de retorno que los trabajadores presentaron a las Oficinas del Servicio Nacional de Empleo en 2019, el dinero que enviaron a México y que trajeron consigo a su regreso asciende a 334,885,601 dólares canadienses (monto equivalente a 4,860,371,213 pesos mexicanos).

El Mecanismo de Movilidad Laboral Externa para Jornaleros Agrícolas, que opera principalmente con los Estados Unidos de América, en el periodo reportado permitió el acceso a empleo temporal seguro y legal a 585 trabajadores mexicanos en el sector agrícola.



Fotografía 34. Jornaleros Agrícolas vinculados por el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá, en el Aeropuerto de la Ciudad de México. Junio 2020.



Fotografía 35. Curso de capacitación para la empleabilidad, Tabasco. Enero 2020.

3. Mejoramiento de las competencias laborales y empleabilidad de las personas desempleadas que enfrentan barreras de acceso a un empleo

Se ha trabajado en mejorar la pertinencia de los cursos de capacitación para la empleabilidad, identificando las competencias laborales requeridas por las vacantes, así como las necesidades y capacidades de aprendizaje de las personas desempleadas.

De septiembre de 2019 a junio de 2020 con el Subprograma Capacitación para la Empleabilidad se realizaron 1,844 cursos de capacitación de corto plazo para mejorar la empleabilidad de los buscadores de trabajo con dificultades para su inserción laboral en un empleo formal, beneficiando a 28,854 de ellos. Con lo cual se ha logrado la colocación de 20,915 personas en un puesto de trabajo al concluir su capacitación.



Acciones en el marco de la emergencia por el virus SARS-CoV-2

Entre las medidas adicionales que realizó la STPS para mitigar los efectos negativos en el empleo generados por la enfermedad COVID-19 se encuentran:

- Se tuvieron acercamientos con empresas que ofertaron mayores vacantes como respuesta a la demanda de determinados servicios durante las fases 2 y 3 de la pandemia en el país. Con ello, se ofrecieron 56,682 vacantes en el Portal del Empleo.
- A partir de lo anterior y mediante los servicios de intermediación laboral, se logró la colocación de 32,322 personas trabajadoras en el periodo de marzo a junio.
- Se dio continuidad al envío de 13,223 trabajadores agrícolas en el marco del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México - Canadá (PTAT), gracias a lo que se logró el empleo temporal en ese país, en condiciones seguras en el periodo de marzo a junio.



Fotografía 36. Trabajador del sector de la construcción. Junio 2020.





Conclusiones

El Gobierno de México tiene el sólido propósito de minimizar las desigualdades a las que se enfrentan millones de mexicanas y mexicanos cuando buscan un empleo. Para ello, la STPS brinda sus servicios a todas las personas buscadoras de empleo que lo requieran, con énfasis en aquellos que enfrentan mayores barreras de acceso al empleo, como personas con discapacidad, adultos mayores, mujeres y jóvenes.

Con la consecución de estas acciones, la STPS se compromete a la reducción de brechas de acceso al empleo formal entre las y los mexicanos, a vinculaciones efectivas al empleo formal, principalmente para las personas con mayores barreras de acceso, y a lograr un mejor funcionamiento del mercado laboral; todo ello en sintonía con los preceptos establecidos en el PND.



VER VIDEO >>

Video 5. Trabajador vinculado a un empleo formal mediante el Servicio Nacional de Empleo. Año 2020.

*Resultados y avances de las Metas
para el bienestar y Parámetros del
Programa Sectorial de Trabajo y
Previsión Social 2020-2024*



Fotografía 37. Aprendiz del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro en Tamaulipas. Enero 2020.



Las Metas para el bienestar y Parámetros contenidos en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024 (PSTPS) se enfocan en medir la contribución del Sector en la resolución de los problemas públicos que, en materia laboral, han sido identificados por los principales actores del mundo del trabajo.

Para lo anterior, se fijaron metas a cumplir al término de esta administración y, anualmente, se fijaron compromisos de los que tendrán que

ser reportados sus avances, evidenciando que las estrategias prioritarias y acciones puntuales formuladas en el PSTPS han sido las adecuadas o bien, se tendrán que sustentar las modificaciones que pudieran presentarse, con la finalidad de dar solución a los problemas que aquejan a las personas trabajadoras.

En la Tabla 2 podrán ser consultados los resultados de las Metas para el bienestar y Parámetros, con respecto al ejercicio 2019 y los avances de los mismos, hasta el mes de junio de 2020.

Tabla 2. Avances en el cumplimiento de las Metas del bienestar y Parámetros del PSTPS 2020-2024, al 30 de junio de 2020

Objetivo prioritario	Meta para el bienestar o Parámetro	Resultados Cierre de 2019	Meta 2020	Avances Enero-junio 2020	Meta 2024
1. Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo.	1.1 Porcentaje acumulado de jóvenes de 18 a 29 años de edad, que no estudian y no trabajan, beneficiados por el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.	48.72% ^{1/}	60%	59.90% ^{2/}	100%
	1.2 Cobertura del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro en zonas prioritarias.	98.18% ^{3/}	70%	99.5% ^{3/}	90%
	1.3 Porcentaje de mujeres jóvenes aprendices respecto del total de aprendices del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.	57.76% ^{4/}	60%	59.1%	60%
2. Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral.	2.1 Porcentaje de conclusión de los asuntos laborales. ^{4/}	84.7%	90%	74.1%	100%
	2.2 Conciliación en los conflictos laborales de orden colectivo de competencia federal.	98.6%	97%	88.2%	98%
	2.3 Porcentaje de resoluciones que no son revocadas.	100%	99.75%	100%	99.75%
3. Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores.	3.1 Porcentaje de cobertura del salario mínimo general respecto a la Línea de Pobreza por Ingresos urbana familiar.	59.2%	66.43%	68.7%	100%
	3.2 Porcentaje del salario mínimo respecto al salario promedio del sector formal.	27.3%	28.65%	30.7%	34.51%
	3.3 Tasa de crecimiento del importe de crédito ejercido por trabajadores formales.	16.91%	6.8%	-34.33% ^{5/}	6.8%
4. Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral.	4.1 Tasa de informalidad laboral en el sector formal. ^{6/}	29.6%	29.6%	29.9%	25.8%
	4.2 Número de personas beneficiadas por programas y acciones de trabajo digno. ^{7/}	No aplica. Indicador de nueva creación.	2,500,000 Personas Trabajadoras	No disponible ^{8/}	10,000,000 Personas Trabajadoras
	4.3 Porcentaje de cumplimiento de la normatividad laboral en centros de trabajo inspeccionados. ^{7/}	91.87%	69.3%	33.81% ^{9/}	80%
5. Lograr la inserción en un empleo formal de las personas desempleadas, trabajadores en condiciones críticas de ocupación y personas inactivas con disponibilidad para trabajar, con atención preferencial a quienes enfrentan barreras de acceso a un empleo formal.	5.1 Tasa de inserción en un empleo formal de las personas en búsqueda de trabajo atendidas por el Servicio Nacional de Empleo (SNE).	4.8%	5.9%	Medición anual ^{10/}	19.1%
	5.2 Contribución del Servicio Nacional de Empleo (SNE) a la formalización del empleo.	1.2%	1.5%	Medición anual ^{10/}	7.2%
	5.3 Cobertura del Servicio Nacional de Empleo (SNE).	4.3%	6.2%	Medición anual ^{10/}	9.9%

Fuente: Elaborada con información proporcionada por las áreas de la STPS y los organismos sectorizados, correspondientes a las Metas del bienestar y Parámetros del PSTPS 2020-2024 de los que son responsables.





Notas:

^{1/} Este resultado corresponde a los aprendices beneficiarios pagados con recursos del ejercicio 2019.

^{2/} En correspondencia con el método de cálculo, este resultado acumula a los aprendices beneficiarios desde enero de 2019 y hasta el 30 de junio de 2020.

^{3/} Este resultado incluye a los municipios indígenas.

^{4/} Aproximadamente 96% de los asuntos concluidos corresponden a la atención de asuntos radicados en periodos anteriores considerados como rezago. Actualmente 460,228 expedientes se encuentran en trámite.

^{5/} El resultado del parámetro refleja los efectos derivados de las medidas instruidas por el Gobierno Federal y acatadas por el Instituto FONACOT, implementadas a raíz de la emergencia sanitaria causada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), mismas que tuvieron un impacto a la baja en el cumplimiento de la meta comprometida.

^{6/} Para la medición de este indicador no se consideran los datos de la ETOE, por no ser comparables entre fuentes de información. Por lo tanto, el dato para el ejercicio 2019 corresponde al IV trimestre 2019 de la ENOE; mientras que el dato para el periodo enero-junio 2020 permanece al I trimestre de 2020.

^{7/} Con relación a la actualización de estos datos es necesario indicar que, durante el periodo del Informe, el cumplimiento de la meta fue afectado por la epidemia ocasionada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19). Al respecto, en el “Acuerdo por el que se modifica el similar por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2, publicado el 31 de marzo de 2020”, emitido el 21 de abril del año en curso en el Diario Oficial de la Federación, la Secretaría de Salud determinó suspender a partir del 30 de marzo las actividades consideradas no esenciales en términos de esos acuerdos, a fin de mitigar y controlar el riesgo, e impedir la propagación del mencionado virus.

Asimismo, en el “Acuerdo por el que se establece una estrategia para la reapertura de las actividades sociales, educativas y económicas, así como un sistema de semáforo por regiones para evaluar semanalmente el riesgo epidemiológico relacionado con la reapertura de actividades en cada entidad federativa, así como se establecen acciones extraordinarias”, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 14 de mayo del año en curso, se determinó mantener esa suspensión hasta que la autoridad sanitaria competente dicte las medidas necesarias para reanudar las actividades presenciales y determinar que no existe un riesgo epidemiológico relacionado con la apertura, de conformidad con el sistema de semáforo por regiones para la reapertura de actividades sociales, educativas y económicas relacionadas con la Administración Pública Federal.

^{8/} El Programa de Verificación Laboral Voluntaria (Cumplilab) se encuentra en actualización y se lanzará en octubre de este año; además, este indicador fue afectado por la epidemia ocasionada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19).

^{9/} El porcentaje de avance del Parámetro responde a que actualmente los plazos y términos que se contemplan en los procedimientos de Inspección y Administrativo Sancionador se encuentran suspendidos de conformidad con el “Acuerdo por el que amplía la suspensión de los plazos, términos y actividades en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”, publicado el 29 de mayo de 2020 en el Diario Oficial de la Federación; por lo tanto, a la fecha no han sido emitidos emplazamientos en las inspecciones realizadas durante el segundo trimestre de 2020 y no se refleja el cumplimiento de los procedimientos en los que sí se emitió emplazamiento durante el primer trimestre con motivo de dicha suspensión.

^{10/} La medición de este indicador es anual, por lo que los resultados del ejercicio 2020 estarán disponibles hasta el mes de abril de 2021.



SIGLAS Y ACRÓNIMOS

CFCRL	Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
Conasami	Comisión Nacional de los Salarios Mínimos
Coneval	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
Instituto Fonacot/Infonacot	Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores
JFCA	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
PJCF	Programa Jóvenes Construyendo el Futuro
PND	Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024
Profedet	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo
PSTPS	Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social
SNE	Servicio Nacional de Empleo
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social

DIRECTORIO

Luisa María Alcalde Luján

Secretaria del Trabajo y Previsión Social

Alfredo Domínguez Marrufo

Subsecretario del Trabajo

Horacio Duarte Olivares

Subsecretario de Empleo

GOBIERNO DE MÉXICO

