3 INFORME DE LABORES

2020 - 20211 de septiembre de 2021

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL







ÍNDICE GENERAL

Presentación

I. Lograr la	a inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo	13
1.1.	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.	16
1.2.	Generación de acciones, a través de la estrategia Mes 13, para coadyuvar a una transición exitosa de la capacitación hacia la construcción y consolidación de un plan de vida y trabajo digno.	20
	ar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica al nuevo modelo laboral	23
2.1.	Instrumentación de mecanismos idóneos en los procesos de consulta y democracia sindical.	26
2.2. 2.3.	Solución de conflictos bajo los principios del nuevo modelo laboral. Consolidación de procedimientos para el registro y actualización de organizaciones sindicales.	28 33
2.4.	Conclusión de asuntos en trámite y ejecución eficaz de los laudos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.	34
	erar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la e vida de las y los trabajadores	39
3.1. 3.2.	Incremento sostenido y responsable de los salarios mínimos. Acceso a financiamiento en condiciones favorables a las personas trabajadoras formales.	42 43
	car el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento nativa laboral	47
4.1.	Acciones para combatir la subcontratación abusiva y reestructuración de la inspección laboral.	49
4.2.	Promoción del cumplimiento de las condiciones de trabajo digno a través de mecanismos voluntarios de declaración de cumplimiento y alternos a la inspección.	51
4.3.	Coadyuvar en la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar con perspectiva de género y no discriminación.	52
4.4.	Promoción de condiciones de seguridad y salud que prevengan los accidentes y enfermedades de trabajo en los centros de trabajo.	53
4.5.	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.	55
4.6.	Acciones para el acceso y el fomento a una cultura de trabajo digno o decente, con perspectiva de igualdad y no discriminatoria.	58
4.7.	Acciones para favorecer la protección social de las personas trabajadoras ante el futuro del trabajo.	61

condicione	inserción en un empleo formal de las personas desempleadas, trabajadores en es críticas de ocupación y personas inactivas con disponibilidad para trabajar, con referencial a quienes enfrentan barreras de acceso a un empleo formal	65
5.1.	Fortalecimiento de la intermediación laboral considerando el perfil de las personas en búsqueda de empleo y los requerimientos de los puestos de trabajo vacantes.	68
5.2.	Mejoramiento de las competencias laborales y empleabilidad de las personas desempleadas que enfrentan barreras de acceso a un empleo formal.	71
5.3.	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, para acceder a puestos de trabajo acordes a su perfil e intereses.	71
VI. Mediaci	ón en conflictos sociales	75
6.1. 6.2. 6.3. 6.4. 6.5. 6.6. 6.7.	Pasta de Conchos. Mina San Rafael, en Cosalá, Sinaloa. Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México y Aeroméxico. Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México y Aeromexico. Telmex y Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. General Motors, Silao. T-MEC en materia laboral. Petróleos Mexicanos y Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República	77 77 78 78 79 79 80 80
6.9	Mexicana. Avances en los acuerdos entre Grupo México y los trabajadores en la mina de	81
6.10 6.11 6.12	Taxco, Guerrero. Rescate de mineros en Múzquiz, Coahuila. Cananea, Sonora. Grupo de migración laboral en la XXVI Conferencia Regional sobre Migración.	81 82 82
VII. Inciden	cia en otras prestaciones sociales para las y los trabajadores	85
7.1. 7.2.	Reforma en materia de vivienda Reforma en materia de ahorro para el retiro.	87 88
	y avances de las Metas para el bienestar y Parámetros del Programa Sectorial y Previsión Social 2020-2024	91
Siglas y acr	ónimos	97

Presentación







PRESENTACIÓN

Cuando hablamos de trabajo, no estamos hablando de mercancías, ni de un insumo más en la cadena de producción. Cuando hablamos de trabajo, hablamos de personas, de derechos. Por tanto, el trabajo debe ser una actividad que dignifique, confiera identidad y sentido en la vida de las personas. Debe ser entendido como un medio para la movilidad social, no como un medio de subsistencia. Esto quiere decir que el tiempo, la preparación, el talento y la energía invertida reditúe en bienestar para las y los trabajadores y sus familias.

El gobierno de la Cuarta Transformación está haciendo 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. Por lo tanto, en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social nos hemos abocado en ejecutar la hoja de ruta que construimos como parte de nuestro Proyecto de Nación en materia laboral, la cual contempla los siguientes 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.

El Gobierno de México apoya a los grupos que no han tenido acceso a oportunidades de inclusión social, como las y los jóvenes. 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 habían generado las condiciones ni las oportunidades para su inclusión. Nos comprometimos a que 2.3 millones de jóvenes de 18 a 29 años de edad, que no desempeñan alguna actividad, no se queden sin ninguna alternativa. Por ello, a través del Programa obtienen una beca para capacitarse en el trabajo hasta por 12 meses tanto en empresas, talleres, negocios, comercios, organizaciones sociales e instituciones públicas, y lo estamos cumpliendo.

La implementación de la reforma laboral publicada el 1 de mayo de 2019, la cual representa un punto de inflexión en el mundo del trabajo, es otro de nuestros compromisos impostergables. Esta reforma arrancó la primera de tres etapas de su implementación al trasladar la impartición de justicia laboral a tribunales especializados dependientes de los poderes judiciales. La misma reforma 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 de que favorece la negociación colectiva auténtica, la cual permite la resolución de conflictos mediante mecanismos democráticos y transparentes.

La participación de las y los trabajadores en la definición de sus condiciones laborales es el primer paso para dignificar el trabajo. Hoy, trabajadores, empresas y sindicatos están llamados a jugar un rol protagónico para transitar hacia un modelo laboral más justo, incluyente y equitativo. Las representaciones sindicales y de los empleadores participan en el diálogo social, para que la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica sean una realidad que no dará marcha atrás.



Con estas acciones estamos desterrando la simulación y se avanza en la garantía de la negociación colectiva auténtica como la vía idónea para elevar las condiciones laborales y salariales de las personas trabajadoras.

Me es grato comunicar que el 18 de noviembre de 2020 entró en funciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, tal como estaba previsto en la Primera Etapa de la Reforma Laboral. Este organismo público descentralizado lleva los registros de sindicatos y contratos colectivos a nivel nacional y vigila que se respeten los derechos sindicales y los intereses colectivos de las y los trabajadores, a través de procesos libres y democráticos. Este esquema de conciliación ya opera en ocho estados de la República: Campeche, Chiapas, Durango, Hidalgo, Estado de México, San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas.

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. De 2019 a la fecha, el salario mínimo se ha incrementado 60.4% en términos nominales. 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.

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 el pasado vivimos una inacción por parte de una autoridad laboral que renunció a sus funciones fiscalizadoras y permitió las prácticas abusivas asociadas a la subcontratación.

En este contexto, el presidente Andrés Manuel López Obrador presentó la iniciativa de reforma para combatir la subcontratación que modifica diversas disposiciones oficiales en materia laboral, fiscal, de seguridad social y de vivienda. También aumenta las sanciones por defraudación fiscal y regula de mejor manera la deducción de impuestos; amplía las posibilidades de coordinación y cruce de información entre instituciones públicas; y corrige lagunas y contradicciones entre distintos textos legales que habían sido aprovechadas indebidamente. Hoy esta reforma es una realidad.

En el Gobierno de la Cuarta Transformación nos guía la convicción de establecer relaciones laborales modernas, para así generar un mercado laboral más justo y productivo, en el que el trabajo sea realmente un derecho y un deber social.

En este mismo sentido, hemos logrado 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. En paralelo, se han potenciado mecanismos como el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para concientizar masivamente a las empresas sobre 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. Todo ello con una atención preferente para quienes enfrentan mayores barreras para acceder a un empleo.

La pandemia ocasionada por el virus SARS-CoV-2 (COVID 19) ha representado para el mundo del trabajo el mayor reto de los últimos tiempos, pero esta problemática también nos ha permitido reconocer que, por el bien de todos, debemos dejar atrás modelos económicos y laborales excluyentes, que durante décadas ampliaron las desigualdades al interior de nuestro país. Por ello, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las instancias sectorizadas orientamos todos nuestros esfuerzos en proteger el trabajo y velar por los derechos de las y los trabajadores y de grupos en situación de vulnerabilidad que no han encontrado una oportunidad laboral.

La inclusión de todas y todos es el camino para consolidar la transformación que México necesita. A casi tres años de gobierno de la Cuarta Transformación estamos logrando 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

1

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





Fotografía 2. Aprendiz del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro en Chiapas.



Desde el Gobierno de México, la concepción de la vida pública se construye sobre la base de la atención a quienes más lo necesitan. Uno de esos sectores, histórica y estructuralmente olvidados por el régimen de exclusión impuesto en México en las últimas décadas, es el de la juventud. De ahí el objetivo de brindar mejores oportunidades para la construcción de una vida digna a 2.3 millones de jóvenes a través del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.

Por ello, a pesar de la crisis sanitaria ocasionada por el SARS-CoV-2 (COVID 19), el Programa se adecuó a las circunstancias extraordinarias para mantener la oferta de capacitación en los municipios de mayor afectación por la pandemia, con el objetivo de ser un semillero de talento en el que los Centros de Trabajo participantes aprovechan el ímpetu de las y los jóvenes para impulsar la reactivación económica y el desarrollo social.

A casi tres años de su implementación, el Programa sigue cosechando logros. La evidencia se encuentra en todas las y los aprendices que se han vinculado laboralmente en sus lugares de capacitación, en aquellos jóvenes que han desarrollado opciones de emprendimiento y en los que han permanecido en sus comunidades de origen, evitando migrar de ellas.

El Programa también ha consolidado, e incluso incrementado, las alianzas de coordinación y cooperación con el sector privado, público y social, además de que ha impulsado un constante despliegue territorial, con la finalidad de otorgar una selección variada de ofertas de capacitación a las y los jóvenes, localizar a más población objetivo y dar seguimiento a su desempeño.

Mediante el Programa se busca la inclusión de jóvenes de entre 18 y 29 años, que no se encuentran estudiando ni trabajando, a través de la realización de actividades productivas. A partir de enero de 2019, fecha en que inició el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, y hasta el 30 de junio de 2021 se han beneficiado 1,713,028 jóvenes, que se han vinculado a 220,774 centros de trabajo en todo el país.

La vinculación que se realiza entre jóvenes y centros de trabajo permite que los primeros adquieran hábitos laborales y competencias técnicas a través de una capacitación de hasta por 12 meses. En este tiempo, reciben una beca mensual que en 2021 alcanzó un monto de 4,310 pesos, gracias a los aumentos anuales que siguen la línea del incremento al salario mínimo. También, durante el periodo en

que reciben su capacitación, las y los aprendices tienen acceso a un seguro médico del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Del total de jóvenes beneficiados, 57.4% han sido mujeres. El acceso al Programa en igualdad de condiciones ha representado para todas estas jóvenes una mejora en sus oportunidades para integrarse al campo laboral, ya que las mujeres suelen ser quienes corren mayores riesgos de padecer esquemas de alta rotación laboral, menores ingresos, informalidad, ausencia de seguridad social y exclusión.

Las áreas en que más se capacitan las y los jóvenes para su vinculación con centros de trabajo son: administrativa 31.9%, cultura y deporte 26.8%, ventas y comercio 14.9%, actividades agropecuarias 9.9%, oficios 7.5%, servicios 6%, industria y operación 1.1%, actividades eléctricas o electrónicas 1.1%, profesionistas 0.5%, y ciencia y tecnología 0.3 por ciento.

El nivel educativo de la totalidad de jóvenes beneficiados por el Programa es de primaria 9.6%, secundaria 26.6%, media superior 43.5%, carrera técnica 3.7%, universidad 16.4% y posgrado 0.2%. En cuanto a la edad, 34.8% de las y los aprendices tienen entre 18 y 21 años, 28.7% entre 22 y 24 años, y 36.5% tienen entre 25 y 29 años.

El Programa Jóvenes Construyendo el Futuro también impulsa el acceso al mundo del trabajo en igualdad de oportunidades de las y los jóvenes que viven con alguna discapacidad. Desde el arranque del Programa se han beneficiado 7,153 aprendices que viven con alguna discapacidad; de ellos, 19.2% presenta discapacidad motriz, 66% discapacidad sensorial (auditiva, visual, lenguaje y comunicación), 9% discapacidad múltiple y 5.8% discapacidad mental.

Las entidades federativas con mayor número de jóvenes beneficiados por el Programa son Chiapas (210,473 aprendices), Veracruz (173,293 aprendices), Tabasco (168,221 aprendices) y México (149,248). Juntas, estas entidades concentran 40.9% del total de jóvenes aprendices. Además, el Programa ha tenido presencia en más de 99.9% de los municipios del país, siendo las zonas urbanas las que concentran 47.2% de jóvenes beneficiados en alguna capacitación, mientras que, en las zonas rurales, este porcentaje alcanza 52.8 por ciento.

Desde el arranque del Programa al 30 de junio de 2021, el número acumulado de aprendices que concluyeron satisfactoriamente sus 12 meses de capacitación alcanzó los 794 mil 843, de ellos, 60.3% son mujeres y 39.7% hombres.



Además, en el marco del Plan de Desarrollo Integral (PDI), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) colabora con la Agencia Mexicana para la Cooperación Internacional y el Desarrollo (AMEXCID), brindando asistencia técnica para la instrumentación del Proyecto Jóvenes Construyendo el Futuro en el Norte de Centroamérica.

Mediante la instrumentación de "Jóvenes Construyendo el Futuro" en El Salvador y Honduras, y próximamente en Guatemala, se ofrece a las y los jóvenes que no estudian y no trabajan la posibilidad de acceder a opciones de capacitación en el trabajo para la adquisición de habilidades para la vida y el trabajo, facilitando su acceso al mercado laboral o la realización de una actividad productiva. Con ello se contribuye también al cumplimiento del compromiso del Gobierno de México de dar atención a las causas estructurales de la migración.

1.1 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

Jóvenes Construyendo el Futuro selló una alianza entre el sector público y el privado para integrar a toda una generación a la economía nacional. La vinculación que realiza el Programa entre las y los jóvenes y los centros de trabajo de los sectores privado, público y social ha cambiado los esquemas tradicionales y rígidos de incorporación al campo laboral y de la adquisición de hábitos de trabajo, al dejar a las y los aprendices la opción de seleccionar en dónde quieren capacitarse, con lo cual se amplían sus posibilidades de adquisición de habilidades para la vida y para el trabajo.

Entre el 1 de septiembre de 2020 y el 30 de junio de 2021, y a pesar de las dificultades que significó la pandemia por COVID 19, el número de jóvenes beneficiados alcanzó los 704,428, que se capacitaron en 171,435 centros de trabajo. Del total de beneficiarios durante este periodo, 57.9% son mujeres. Asimismo, del total de centros de trabajo que ofrecieron capacitaciones, 95.7% corresponden al sector privado, 3.4% al sector público y 0.9% al sector social.

El Programa actualmente tiene presencia en 99.9% de los municipios del país, lo que se ha logrado gracias a la convergencia de estrategias en redes sociales, con impactos estimados de 6,487,407 personas alcanzadas, así como con la participación de los

Servidores de la Nación y los Centros Integradores de Desarrollo, que apoyan los esfuerzos de difusión no sólo del Programa, sino también de los derechos de los beneficiarios, especialmente entre aquellos que radican en poblaciones con alta marginación, con énfasis en sus derechos humanos y no discriminación

Se garantizó el pago directo y oportuno de la beca mensual de los aprendices, sin intermediarios, por un monto de 3,748 pesos durante 2020 y de 4,310 pesos a partir de marzo de 2021. Es importante señalar que, debido a los procesos electorales, no se realizaron transferencias a beneficiarios de programas sociales durante el periodo de campañas que señala la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, por lo que, para continuar con el apoyo a quienes más lo necesitan, se adelantó el pago de los aprendices para los meses de marzo, abril y mayo. Igualmente, se garantizó la cobertura del seguro médico del IMSS por enfermedad, maternidad y riesgos de trabajo para las y los aprendices.

La participación en el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro también abona a la inclusión financiera de las y los aprendices ya que, hasta 2021, 24% de ellos han recibido el pago de sus becas en su primera cuenta bancaria.

Al 30 de junio de 2021, se cuenta con más de 520 mentoras y mentores de la nación realizando visitas de supervisión a los centros de trabajo con la intención de recabar evidencia de la capacitación y observar el debido cumplimiento de las reglas de operación.

Durante el transcurso del 2021, se han realizado 19 giras de trabajo a los estados de la república, mediante las cuales se han realizado labores de promoción y difusión, así como reuniones de invitación y captación de cámaras empresariales para su participación dentro del Programa.

Con la Secretaría de Bienestar (SEBIEN), en el marco del Programa Sembrando Vida, se estableció que, con la finalidad de empoderar a la población agrícola, se ofertaría capacitación a jóvenes en agroecología, producción orgánica, bioculturalidad, adaptación al cambio climático, economía solidaria, cooperación, finanzas populares, soberanía alimentaria, inclusión social, entre otras. Para esto, se han capacitado 64,662 jóvenes al 30 de junio de 2021.

En coordinación con la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC), se acordó atender estratégicamente a los 15 municipios donde se cometen más homicidios dolosos. Para esto, al 30 de





Fotografia 3. Aprendiz del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.





Fotografía 4. Aprendiz del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro en Tabasco.

junio se da prioridad al registro e inscripción de centros de trabajo y aprendices que pertenecen a estas áreas geográficas. También, el equipo territorial ha asistido a las jornadas de paz y seguridad, y a los consejos y mesas de seguridad que se han celebrado, con la intención de generar nuevas estrategias de atención.

En alianza con la Secretaría de Gobernación (SEGOB) se implementan acciones territoriales para atender las distintas causas estructurales que fragmentan el tejido social en las comunidades. Se coordina un proyecto actualmente en seis municipios prioritarios con incidencias delictivas altas y tomando en cuenta las tasas de fecundidad, suicidio, pobreza y percepción de seguridad. Estos municipios son Mexicali (Baja California), Ecatepec (México), Acapulco de Juárez (Guerrero), Monterrey (Nuevo León), Tapachula (Chiapas) y Benito Juárez (Quintana Roo). El proyecto consiste en registros asistidos, módulos de atención itinerantes,

oficinas móviles, recorridos y presencia en asambleas vecinales.

Se colabora en conjunto con Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (SADER) con la intención de promover el bienestar social y económico de productores y trabajadores del campo, fortalecer el sector rural, contribuir a la seguridad y autosuficiencia alimentaria e impulsar la producción agropecuaria del país. Para ello y a la fecha a reportar, se están realizando mesas de trabajo y registros asistidos en los municipios, para incorporar a 7 mil nuevos productores que serán tutores de 7 mil jóvenes aprendices.

Respecto al Proyecto de Desarrollo Tren Maya, se han realizado exposiciones del Programa y registros asistidos a los consorcios ganadores de las licitaciones del proyecto. De igual forma, se ha asistido a las asambleas comunitarias para el seguimiento de



acuerdos con la gente originaria de las localidades donde se está realizando el proyecto.

En relación con el proyecto del corredor interoceánico del Istmo de Tehuantepec, se ha dado prioridad a los registros de centros de trabajo y aprendices de los 79 municipios que se ven beneficiados por el proyecto, se atendieron todas las consultas y asambleas realizadas con las comunidades y actualmente se atiende y asesora desde las oficinas del Programa en Oaxaca y Veracruz, las nuevas solicitudes de participación de jóvenes y tutores interesados.

De manera continua se da seguimiento al desarrollo de las capacitaciones, así como a las y los aprendices y a las personas tutoras en los centros de trabajo, para garantizar el respeto a sus derechos humanos y prevenir cualquier tipo de discriminación, lo

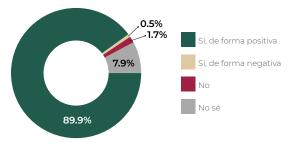
anterior en apego a las Reglas de Operación vigentes del Programa, publicadas en diciembre de 2020.

Mediante el uso de redes sociales se ofreció acceso a las y los aprendices a espacios y bienes culturales y recreativos, así como a recursos en línea en la Plataforma digital del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro para complementar su capacitación en el trabajo.

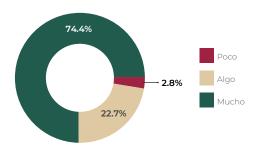
Del 1 de septiembre de 2020 al 30 de junio de 2021, egresaron satisfactoriamente, 308 mil 563 aprendices; 59.1% son mujeres y 40.9% hombres. Respecto a los egresados que culminaron sus 12 meses, destacan las siguientes respuestas al cuestionario de salida que se aplicó de manera opcional a las y los aprendices:

Gráfica 1. Respuestas al Cuestionario de salida. Percepción de los jóvenes con respecto a su participación en el Programa.

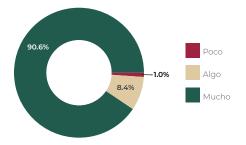




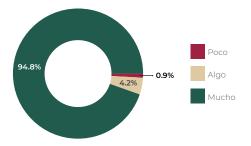
¿Qué tanto crees que te ayudará el Programa a conseguir un trabajo estable?



¿Qué tanto te ayudó el Programa a adquirir habilidades para tomar mejores decisiones en la vida y en el trabajo?



¿Qué tan satisfecho(a) estás por haber participado en el Programa?



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de salida aplicado a las y los aprendices del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.



Durante 2020 para la implementación del Programa se ejercieron 24,856,520,727.83 pesos, lo que representó 100% de su presupuesto modificado para ese ejercicio fiscal. El presupuesto modificado del Programa para el ejercicio 2021 asciende a 20,542,965,215.47 pesos y al 30 de junio de 2021 se han ejercido 9,657,567,782.06 pesos, es decir, 47% del presupuesto total.

1.2 Generación de acciones, a través de la estrategia Mes 13, para coadyuvar a una transición exitosa de la capacitación hacia la construcción y consolidación de un plan de vida y trabajo digno

El Programa Jóvenes Construyendo el Futuro no solo apoya el desarrollo de las y los jóvenes mediante su capacitación en Centros de Trabajo en todo el territorio nacional, también ha procurado la transición exitosa de sus egresados a una actividad productiva o educativa, a través de la estrategia Mes 13. Por medio de esta se les presenta, a las y los jóvenes que han concluido su capacitación, un repositorio de opciones de salida para que puedan obtener un empleo, autoemplearse, certificar sus habilidades, continuar con sus estudios, emprender un negocio de forma individual o colectiva o bien, capacitarse en línea.

En el periodo del 1 de septiembre de 2020 al 30 de junio de 2021, el sitio ha recibido alrededor de 3 millones 800 mil visitas distribuidas en los siete módulos que componen la estrategia, que son: Obtener un empleo, Continuar mis estudios, Emprendimientos colectivos, Certificar mis habilidades, Iniciar un negocio, Autoemplearme, y Cursos presenciales y en línea.

Entre las opciones de salida destacan la puesta en marcha de un botón de matching, dentro de la Plataforma de Jóvenes Construyendo el Futuro, que permite emparejar el perfil laboral de las y los jóvenes egresados con las ofertas de empleo registradas en el Servicio Nacional de Empleo (SNE). Hasta el 30 de junio se tuvo registro de 35,530 postulaciones.

Además, de forma conjunta con el Programa Tandas para el Bienestar, se colocaron, durante este mismo periodo, 9,905 microcréditos de 6 mil pesos entre los egresados interesados en el emprendimiento colectivo o individual, o bien el autoempleo.

Para aquellos jóvenes egresados que desean continuar con su capacitación y ampliar sus habilidades con el fin de mejorar su empleabilidad, Mes 13 puso a su disposición diversos cursos en competencias digitales, manejo de datos, habilidades blandas, entre otros temas. Esto ha permitido que hasta el momento más de 18 mil egresados se inscribieran a estos cursos.



Fotografía 5. Aprendiz del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.

Acciones en apoyo a quienes más lo necesitan

Para contrarrestar los efectos provocados por el COVID 19, desde el Gobierno de México se fortalecieron los programas que aseguran el acceso a la justicia social, con el objetivo de construir un país con bienestar que comienza desde abajo: con quienes menos tienen y quienes más lo necesitan. Por ello, durante el periodo que ha seguido a la declaración de la pandemia por el virus SARS-CoV-2, se ha apoyado a miles de mexicanas y mexicanos para proteger su bienestar. Las siguientes acciones representan algunos de estos esfuerzos:

· Se garantizó el pago de la beca y la cobertura del seguro médico para las y los aprendices en capacitación.



- · Con la finalidad de proteger la salud de las personas involucradas en las capacitaciones, se propició la posibilidad de contar con esquemas flexibles de capacitación a distancia sin necesidad de notificarlo al personal del Programa.
- · Se habilitó un módulo en la plataforma digital con diferentes talleres y cursos, para que las y los aprendices pudieran seguir aumentando su empleabilidad para un mejor futuro. Asimismo, se pusieron a disposición pláticas virtuales y webinars para aprendices y tutores a través de redes sociales y la plataforma.
- · De manera general se mantuvieron abiertos los registros para nuevos centros de trabajo y aprendices, y se priorizó la revisión de información y documentación en municipios con mayor número de pérdidas de empleo. También se elaboraron estrategias para apoyar al sector del turismo, como registros asistidos para centros de trabajo en diez entidades federativas con mayor actividad turística, invitaciones a través de redes sociales a los giros como hotelería y agencias de viajes; y, se priorizó la vinculación de jóvenes en municipios turísticos.
- · Con la finalidad de salvaguardar la salud de las y los beneficiarios y las y los tutores, al 30 de junio siguieron operando las oficinas virtuales. Este espacio virtual dentro de la Plataforma digital opera exclusivamente para otorgar diferentes soluciones y alternativas a las solicitudes que usualmente se presentarían de manera física. Del 1 de septiembre de 2020 al 30 de junio del 2021 se han atendido 294,737 solicitudes en línea.

Conclusiones

Cuando inició sus operaciones, el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro se planteó como propósito capacitar a las y los jóvenes para facilitar su inserción al mundo laboral y, con ello, apuntalar a una generación para construir un futuro con paz y dignidad. Sin embargo, los resultados muestran que el Programa ha ido más allá. Se ha convertido en un aliado estratégico para el desarrollo de centros de trabajo y de localidades, contribuyendo así a su reactivación económica.

En definitiva, Jóvenes Construyendo el Futuro ha trastocado de forma profunda la vida de las y los jóvenes, al devolverles la confianza en sí mismos y el sentido de pertenencia a su comunidad. También ha ayudado a miles de beneficiarios del Programa y sus familias a enfrentar las condiciones adversas generadas por la pandemia, además de seguir cambiando paradigmas para su inclusión.

El Programa ha mejorado la vida de cientos de miles de jóvenes en todo el país, porque se les ha dado la oportunidad de capacitarse en el trabajo, lo que les permite incentivar sus talentos y su convicción para cambiar la realidad que los rodea. Aún queda camino por recorrer para logar la inclusión de miles de jóvenes y solventar así el adeudo estructural con la juventud de nuestro país. Se seguirá trabajando de manera comprometida para hacer posible el objetivo del Gobierno de México de integrar a miles de jóvenes para quienes, en tiempos anteriores, las posibilidades de un mejor porvenir habían sido canceladas.

Jóvenes Construyendo el Futuro ha permitido constatar que, para transformar a la nación, es necesario la apuesta monumental por la juventud, facilitando oportunidades para su acceso a una vida digna con trabajo y bienestar.



3 INFORME DE LABORES

2

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





La reforma laboral representa una transformación sin precedentes en el mundo del trabajo en México. Por un lado, simboliza el desmantelamiento de un modelo corporativo basado en alianzas y complicidades entre liderazgos anquilosados con el régimen político hegemónico para favorecer un modelo de producción basado en el control de Estado, lo que generó la precarización de las condiciones laborales y la normalización de la simulación en las relaciones colectivas de trabajo.

Por otro lado, la reforma implica la culminación de las luchas históricas del movimiento obrero democrático y la materialización de demandas y aspiraciones sociales que durante décadas abogaron por la tutela efectiva de los derechos de libertad, autonomía y democracia sindical, especialmente en un contexto globalizado donde el liberalismo comercial y la restructuración tecnológica han flexibilizado el mercado laboral.

En este contexto, la reforma apuesta por un cambio radical de leyes e instituciones y, sobre todo, de cultura y mentalidad, e introduce un paradigma que rompe con inercias y vicios del pasado y da vida a un nuevo orden laboral basado en tres pilares: justicia expedita e imparcial; libertad y democracia sindical; y negociación colectiva auténtica. Para ello, la reforma funda instituciones modernas y neutrales responsables de hacer valer los derechos individuales y colectivos, así como mecanismos de participación, inclusión y defensa de derechos de las y los trabajadores y de las empresas.

Como en toda transformación de gran calado, la implementación de la reforma laboral no ha estado exenta de obstáculos, pues además de encarar inercias y resistencias de poderes creados, enfrenta desafíos inéditos en un contexto de pandemia global. Pese a todo, el Gobierno de México ha encontrado grandes aliados en el camino, y el reconocimiento de la enorme mayoría de la necesidad de impulsar un cambio verdadero. Gracias a este esfuerzo colaborativo, la reforma ha podido instrumentarse exitosamente conforme a una estrategia calendarizada en tres etapas, que implica el inicio gradual de operaciones de las nuevas autoridades laborales en un periodo de cuatro años.

La primera etapa, integrada por los estados de Campeche, Chiapas, Durango, México, San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas, así como Hidalgo (a nivel federal), se concretó en tiempo y forma el 18 de noviembre de 2020 con la entrada en funciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) en ocho oficinas estatales, 19 Centros de Conciliación locales, 10 Tribunales Laborales

federales y 19 Tribunales Laborales locales, estas dos últimas instituciones pertenecientes a los poderes judiciales, donde despachan 71 jueces y 188 conciliadores laborales seleccionados a través de concursos públicos y abiertos.

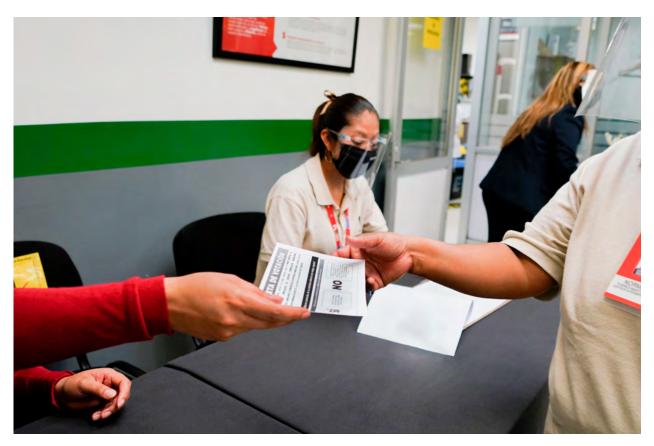
En el último trimestre de 2021, el CFCRL asumirá el registro de sindicatos y contratos colectivos a nivel nacional, mientras que la función conciliatoria y jurisdiccional de las nuevas autoridades laborales será implementada en una segunda etapa en los estados de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Colima, Guanajuato, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala y Veracruz, así como en Hidalgo a nivel local y Guerrero a nivel federal. Finalmente, para mayo de 2022, el proceso de transición concluirá con la incorporación de los 11 estados restantes de la tercera etapa (Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Yucatán, así como Guerrero a nivel local).

Esta reforma no solo es producto de aspiraciones comunes sino de sinergias traducidas en un proyecto de país garantista y solidario, regido por leyes e instituciones sólidas, donde en todos los centros de trabajo impere la cultura de la legalidad y se hagan valer las reglas de convivencia laboral para garantizar que el crecimiento económico se traduzca en beneficios reales y tangibles para las y los trabajadores y sus familias; donde la inversión nacional e internacional asuma una responsabilidad social con su fuerza laboral, donde existan sindicatos activos y representativos que negocien mayores salarios y mejores condiciones de trabajo, cuidando las fuentes de empleo, y donde prime un ambiente de certidumbre, estabilidad y respeto al Estado de Derecho.

Al alinear su sistema normativo e institucional en materia laboral con los principios fundamentales en el trabajo reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), México se inserta en una de las regiones más competitivas del mundo desde una posición favorecida por su experiencia acumulada en las cadenas de producción multinacionales, con trabajadores cada vez mejor calificados, y en la cima de una bonanza demográfica.

Además, al cumplir con los compromisos asumidos con sus socios comerciales en el marco del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), nuestro país brinda certidumbre y estabilidad en los centros de trabajo, atrayendo más y mejores inversiones, y detonando a su vez mayores empleos con mejores salarios y prestaciones.





Fotografía 8. Boleta de votación en el proceso de legitimación de contrato colectivo.

2.1 Instrumentación de mecanismos idóneos en los procesos de consulta y democracia sindical

El Gobierno de México sustenta su programa de acción en la defensa de las libertades en todas sus esferas: libertad de pensamiento, libertad de decisión, libertad de expresión y libertad de asociación; pues la libertad es el elemento indispensable para lograr el desarrollo armónico e integral de los individuos, los sindicatos, las empresas y la sociedad en su conjunto. Es en este marco que la libertad sindical -considerada por años como una garantía de papel- se erige hoy como piedra angular del nuevo sistema laboral.

Durante años, el sistema corporativo ligó artificialmente las tasas de productividad y el desarrollo de las empresas a la ausencia absoluta de conflictos laborales, considerando que la organización obrera y sus medios de defensa eran actos de sedición que atentaban contra la estabilidad y que debían combatirse por la fuerza. Esta interpretación errónea

del concepto de "paz laboral", traducida en las mal llamadas políticas de "cero huelgas", generó el debilitamiento del sindicalismo en su conjunto y la unilateralidad de la contratación colectiva, al punto de convertirla en mero accesorio del modelo económico en turno. En consecuencia, se normalizaron prácticas antidemocráticas, como forzar a los trabajadores a pertenecer a un sindicato determinado, realizar votaciones a mano alzada o a través de delegados designados por las cúpulas, contener y reprimir a las disidencias, y negar a las y los trabajadores el acceso a información fundamental de su propia organización.

La reforma reconoce la centralidad de la voluntad de las y los trabajadores en las decisiones fundamentales de su sindicato y del centro de trabajo; es por ello que recoge los más altos estándares internacionales en materia de libertad sindical y negociación colectiva a través de mecanismos de democracia y transparencia para que, mediante el voto personal, libre, directo y secreto, la mayoría ejerza su derecho a decidir quiénes serán sus dirigentes, acceda a puestos directivos en igualdad de género y participe activamente en la negociación de sus condiciones de



trabajo, conociendo a plenitud sus contratos colectivos y el destino de sus cuotas sindicales para que sus decisiones sean razonadas e informadas.

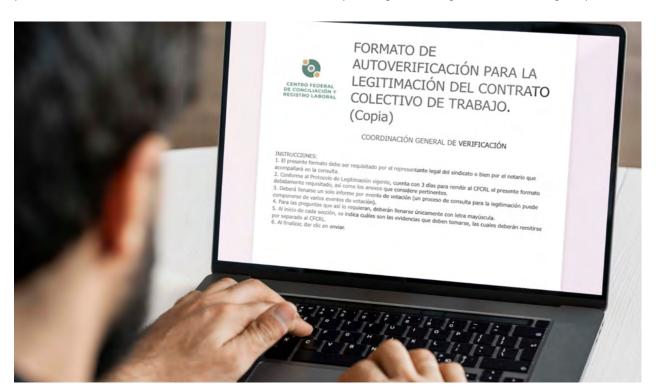
Bajo el nuevo modelo laboral, un trabajador o trabajadora que desee crear un sindicato o firmar un contrato colectivo inicial ya no deberá temer persecuciones, represalias ni calvarios procesales, pues bastará que acredite que cumple con los requisitos de ley y que al menos una tercera parte de las y los trabajadores de su empresa lo respaldan a través de la Constancia de Representatividad. Además, cuando el sindicato decida adecuar sus estatutos, actualizar su directiva o revisar su contrato vigente, ya no deberá acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje, sino que podrá realizar su trámite en línea desde cualquier parte del país ante el CFCRL, por medio de una plataforma electrónica moderna e intuitiva que garantiza mayor certeza, transparencia y eficiencia administrativa en los procedimientos registrales.

La transición al nuevo modelo no será sencilla, pues exige que todos los actores involucrados -trabajadores, sindicatos, empresas y autoridades- adapten sus prácticas y procesos a la nueva realidad laboral y renuncien a los esquemas de simulación del pasado. En México, ocho de cada diez contratos

colectivos son de protección, es decir, acuerdos negociados con connivencia del patrón y el líder sindical sin el conocimiento ni el respaldado de las y los trabajadores.

Para evitar que el nuevo sistema herede la simulación y los vicios que infestaron el viejo modelo y depurar los más de 550 mil contratos colectivos depositados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la reforma estableció el procedimiento de legitimación, que constituye una obligación que los sindicatos deben cumplir antes del 1 de mayo de 2023, para que las y los trabajadores ratifiquen sus condiciones laborales a través de una consulta. Ningún sindicato federal ni local podrá exentar este requisito, y de no llevarlo a cabo antes del plazo establecido en la ley, o bien, si la mayoría de los trabajadores votan en contra, el contrato colectivo dejará de existir; en estos casos, se conservarán en favor de los trabajadores las prestaciones y condiciones contempladas en el contrato que sean superiores a las establecidas en la ley. A su vez, los trabajadores podrán organizarse para negociar colectivamente un nuevo contrato.

La legitimación de los contratos colectivos de trabajo es un procedimiento que todo sindicato debe realizar por una sola ocasión y consiste en asegurar que las y los trabajadores conocen y respaldan el



Fotografía 9. Para agilizar los procesos de legitimación de contratos colectivos del país, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) puso a disposición de los sindicatos un formato de autoverificación que servirá de guía para cumplir con los lineamientos antes, durante y después de los procesos de consulta que deben realizarse a las y los trabajadores sobre el contenido de sus contratos.



contenido de sus contratos colectivos de trabajo a través del voto personal, libre, secreto y directo.

Cabe destacar que, durante el periodo del 1 de septiembre de 2020 al 30 de junio de 2021, se atendieron 2,930 consultas para la legitimación de 1,159 contratos colectivos a través del voto personal, libre, directo y secreto de un total de 718,468 trabajadores. Estas cifras contemplan la legitimación del contrato colectivo del IMSS, el cual cubre a 442,838 trabajadores de la salud, realizada del 14 al 21 de junio de 2021 en 721 puntos de votación a lo largo del país.

El procedimiento de legitimación es la llave de acceso al nuevo modelo laboral, ya que permite a los centros de trabajo hacer patente su voluntad de ponerse al día en el cumplimiento de la ley y refrendar los compromisos internacionales que México ha suscrito en materia de libertad sindical y negociación colectiva, conforme al Convenio 98 de la OIT y al T-MEC. Además, este ejercicio permite a los sindicatos familiarizarse y habituarse a los nuevos mecanismos de consulta, ya que la reforma establece que todos los contratos colectivos deben revisarse integralmente cada dos años y ser ratificados por la mayoría de los trabajadores previo a su depósito.

Para garantizar que los procesos democráticos sindicales se desarrollen de manera transparente y brinden confianza a las partes, el CFCRL cuenta con facultades amplias de verificación electoral antes, durante y después de las consultas, pudiendo acompañar activamente estos procesos para orientar a sus participantes y corregir oportunamente cualquier irregularidad, así como recibir y atender las quejas e inconformidades que presenten las y los trabajadores. Cabe destacar que, a partir del 1 de mayo de 2021, el CFCRL asumió la función de legitimación de contratos colectivos a nivel nacional mediante la publicación del Protocolo para el Procedimiento de Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo Existentes; este instrumento puede ser consultado en la siguiente liga https:// www.centrolaboral.gob.mx/documentos/protocolo_legitimacion_contratoscolectivos.pdf

En esta importante labor, la colaboración interinstitucional entre la STPS y el CFCRL seguirá robusteciéndose. Para ello, se suscribió un convenio de coordinación para que los 512 inspectores federales del trabajo participen en los procedimientos de democracia sindical donde sean requeridos, y se capaciten de forma permanente en dichas actividades.

Por otra parte, la reforma establece la obligación de las organizaciones sindicales de regularizar sus estatutos conforme a los nuevos principios de democracia sindical, negociación colectiva, rendición de cuentas y equidad de género. En este ámbito, la STPS, registró la existencia de 2,090 sindicatos de trabajadores con vida activa, es decir, que actualizan sus registros de manera cotidiana, de los cuales 1,966 sindicatos de trabajadores ya cuentan con estatutos que cumplen con el nuevo modelo laboral, representando el 94% de avance respecto al total de sindicatos activos. Asimismo, en el ámbito local existen 10,874 organizaciones sindicales activas a nivel nacional, de las cuales 3,851 ya adecuaron sus estatutos, representando el 35.41% de avance.

Cabe destacar que el establecimiento obligatorio de cláusulas de género en los estatutos sindicales se ha traducido en resultados tangibles, ya que actualmente existen 417 organizaciones sindicales con secretarías generales encabezadas por mujeres. En el caso de las federaciones y confederaciones sindicales, 52 y dos secretarías generales, respectivamente, son dirigidas por mujeres. Asimismo, en los 32 estados, hay presencia de mujeres como lideresas de sindicatos.

La STPS ha promovido la adecuación de los estatutos a lo largo del país mediante el diseño y distribución de más de 500 mil guías informativas, la elaboración de modelos de referencia, y el acompañamiento personalizado a representantes sindicales. Asimismo, se han realizado acciones de capacitación y difusión permanente entre representantes sindicales y de empresas, así como de trabajadores en general. Para ello, se puso a disposición del público el Curso Online Masivo Abierto (COMA) Hacia un nuevo modelo laboral: Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019 a través de la plataforma del Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores (PROCADIST) https://www.procadist.gob.mx/, mismo que ha contado con la participación de 998 usuarios desde el mes de marzo de 2021, de los cuales 56% son mujeres.

2.2 Solución de conflictos bajo los principios del nuevo modelo laboral

En materia de justicia laboral, la reforma establece la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, órganos tripartitos dependientes del Poder Ejecutivo que se caracterizaron por su parcialidad, sus vicios procedimentales, su letargo procesal y su carencia de recursos materiales, humanos y tecnológicos, e inaugura en su lugar un nuevo andamiaje de impartición de justicia donde los conflictos puedan resolverse a través del diálogo





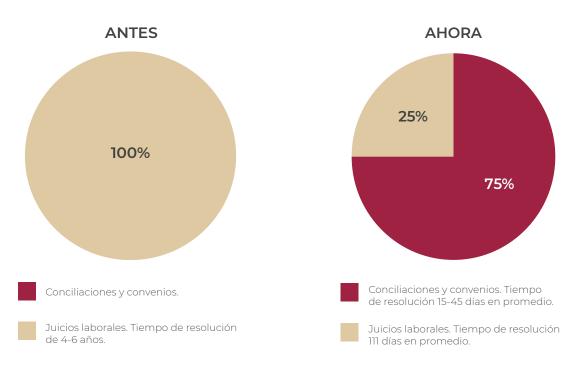
en centros de conciliación especializados, o en tribunales laborales dependientes del Poder Judicial, regidos por procedimientos ágiles e imparciales, con personal capacitado y certificado en medios alternos de solución de controversias.

El cambio es profundo: los trabajadores y empleadores que tengan un conflicto ya no estarán obligados a recurrir a un abogado, iniciar un largo juicio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ni enfrentarse a procesos opacos y complejos donde rara vez conocían a los actores o a sus árbitros. Ahora, podrán acudir sin intermediarios al centro de conciliación de su localidad, donde un mediador profesional les asistirá en la búsqueda de acuerdos equilibrados en un plazo máximo de 45 días. De este modo, las partes podrán solucionar sus diferencias de forma pacífica, en un ambiente confidencial, neutral y seguro, que facilite la comunicación y el diálogo. Esto desterrará las prácticas que tradicionalmente impedían alcanzar acuerdos, como la intervención de "coyotes" y el abuso de argucias procesales para retrasar las audiencias y desgastar a las contrapartes.

Bajo el nuevo sistema, conciliar es un derecho y no una obligación. En caso de no lograr un acuerdo, las partes podrán demandar ante los tribunales laborales bajo un nuevo procedimiento mucho más ágil que se desahoga en presencia de un juez, de manera oral, con peritos independientes, defensores públicos gratuitos y plazos recortados que garanticen celeridad y eficiencia procesal. De este modo, juicios que tomaban cuatro años o más en resolverse se están concluyendo en un promedio de 111 días naturales -o tres meses y medio-, lo cual representa mayor economía, seguridad, transparencia y certeza para la ciudadanía.

La operación de las nuevas autoridades laborales demuestra que el nuevo modelo es efectivo para lograr acuerdos equilibrados y expeditos, pues en contraste con el sistema anterior, donde la conciliación era la excepción y no la regla, el CFCRL está logrando resolver más de 70% de los conflictos por esta vía amistosa; además, 7 de cada 10 acuerdos se concretan dentro de la primera audiencia en tan sólo 15 días.

Gráfica 2. Resultados del proceso de Conciliación Prejudicial Individual, del 18 de noviembre de 2020 al 30 de junio de 2021



Fuente: Elaboración propia con datos del CFCRL.





Fotografía 11. Trabajadores pertenecientes a una de las sedes del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Es importante señalar que, a nivel local, en las siete entidades federativas donde ya opera el nuevo sistema de justicia laboral, el diálogo conciliatorio ha sido igualmente favorable ya que, de los 38,661 conflictos individuales atendidos por los centros estatales de conciliación, se han resuelto 26,887 asuntos mediante un convenio, lo que representa una tasa de éxito de 70 por ciento.

Por otra parte, desde su inicio de operaciones al 30 de junio de 2021, el CFCRL ha atendido 183 solicitudes de conciliación en materia colectiva, logrando la conclusión de 56 asuntos a través de un convenio. Esto significa que 82% de los conflictos colectivos se están resolviendo gracias a la intervención profesional y oportuna del personal conciliador del CFCRL, lo que redunda en la garantía de justicia pronta y expedita para las personas trabajadoras, una negociación colectiva real que asegura el ejercicio de sus derechos y, también, evidencia la representatividad efectiva de las dirigencias sindicales.

Adicionalmente a las funciones conciliatorias, el CFCRL ha brindado 17,173 asesorías a trabajadores y empleadores que requieren orientación jurídica profesional y gratuita, evitando que lleguen a manos de abogados que han hecho del litigio una

industria millonaria. Para ello, se publicaron los Lineamientos para el Procedimiento de Asesoría del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, donde se establecen las bases para que el personal de este organismo proporcione asesoría sobre los derechos de las personas trabajadoras y los plazos de prescripción de éstos, así como información referente a los procedimientos de conciliación y jurisdiccionales. Dichos lineamientos se encuentran disponibles para consulta en https://www.centro-laboral.gob.mx/documentos/lineamientos_ase-soria_juridica.pdf

El servicio de orientación del CFCRL se complementa con las actividades que realiza la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (Profedet) en materia de asesoría y representación jurídica gratuita. En este tenor, la Profedet realizó un total de 8,116 asesorías, 2,164 acompañamientos en audiencias de conciliación que resultaron en 710 convenios a favor del trabajador, y 663 representaciones jurídicas iniciadas, lo que representó un beneficio para 9,489 personas trabajadoras.

Cabe destacar que la Profedet, así como el Instituto Federal de la Defensoría Pública del Poder Judicial de la Federación, tienen presencia en todas las



oficinas estatales del CFCRL a través de funcionarios capacitados que brindan asesoría y representación jurídica a las y los trabajadores que no hayan logrado conciliar y deseen demandar ante los tribunales laborales.

Por otra parte, para garantizar la solución de conflictos en las entidades federativas que se encuentran en el proceso de implementar el nuevo modelo laboral, durante el periodo del 1 de septiembre de 2020 al 30 de junio de 2021, la STPS continuó otorgando el servicio público de conciliación a través de la Unidad de Funcionarios Conciliadores, privilegiando la legalidad, el diálogo y el respeto a la libertad de negociación colectiva en 83 revisiones contractuales, 62 salariales y 30 por violaciones al contrato colectivo de trabajo u otros conflictos laborales, favoreciendo la toma de acuerdos a partir de la armonización de intereses entre capital y trabajo.

El éxito de la consolidación del nuevo modelo laboral depende en buena medida de la profesionalización y capacitación permanente de las y los servidores públicos que lo administran. Para ello, el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral emitió el Programa Nacional de Capacitación, el cual contiene las directrices, temáticas y contenidos para

formar no sólo a los operadores de la reforma, sino también a los sectores obrero-patronal, a las y los trabajadores y al público en general.

Este Programa ha sido la base de los cursos de capacitación que imparten las entidades federativas y del plan de profesionalización desarrollado juntamente con el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), en colaboración con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), dirigido al personal del CFCRL y compartido con las autoridades locales; así como de los cursos de actualización que se impartieron a más de 1,100 funcionarios de la STPS, de la Profedet y de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) sobre el nuevo modelo laboral.

Asimismo, se han impulsado acciones de homologación de criterios y técnicas de conciliación mediante la expedición del Manual de Conciliación Individual, y de la mano del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), se desarrolló el Estándar de Competencia en materia de Conciliación Individual, el cual permite evaluar los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes del personal conciliador, tanto federal como local.

Tabla 1. Orientaciones y asesorías, acompañamientos en audiencias y servicios de representación jurídica locales del 18 de noviembre de 2020 al 30 de junio de 2021.

Entidad federativa	Orientaciones y asesorías	Acompañamientos	Representación jurídica
Campeche	1,502	620	84
Chiapas	306	76	51
Durango	857	224	53
Hidalgo	814	148	65
Estado de México	1,480	639	180
San Luis Potosí	1,228	100	101
Tabasco	666	129	28
Zacatecas	1,263	228	101

Fuente: Datos de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.





Fotografía 12. Ciudadano acudiendo a ventanillas de la Profedet.

2.3 Consolidación de procedimientos para el registro y actualización de organizaciones sindicales

Por muchos años, el registro sindical fue un poderoso instrumento de control político mediante el cual los gobiernos en turno castigaban, premiaban o condicionaban apoyos entre las organizaciones bajo su jurisdicción. La atomización registral entre 32 autoridades locales y la federal imposibilitó tener certeza sobre el número real de sindicatos y contratos colectivos activos a nivel nacional, y fomentó prácticas de simulación como el registro de un mismo contrato ante múltiples autoridades, lo que impedía a los trabajadores ubicar y conocer los expedientes de su propia organización.

La reforma nacionaliza el registro sindical para ponerlo en manos del CFCRL, una autoridad federal autónoma e imparcial responsable de garantizar que todos los trámites se rijan por criterios administrativos sencillos y homogéneos. Para ello, se desarrolló el sistema nacional de registro sindical, una plataforma electrónica que, además de permitir que los sindicatos realicen trámites en línea, concentra los expedientes sindicales y contractuales del país para su consulta inmediata y gratuita por cualquier persona en cualquier lugar conforme a los principios de accesibilidad, transparencia y máxima publicidad. Esto fue posible gracias al esfuerzo realizado por la STPS, con apoyo de cooperación internacional, para digitalizar, catalogar y transferir al CFCRL más de 18 millones de hojas de 173 mil expedientes sindicales de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Paralelamente, en el periodo que comprende del 1 de septiembre de 2020 al 30 de junio de 2021, la STPS ha resuelto 216 solicitudes de registro de organizaciones sindicales de competencia federal, aun con las medidas de confinamiento derivadas de la pandemia por COVID 19. También, se han resuelto 1,034 solicitudes de actualización de comités directivos, 185 reformas estatutarias y 374 altas y bajas de miembros de sindicatos de competencia federal,





Fotografia 13. Trabajadores pertenecientes a una de las sedes del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

con base en la normatividad laboral aplicable, en beneficio de sindicatos y agremiados.

De manera análoga, se ha publicado la información de 3,949 organizaciones sindicales en el portal de Internet de la STPS y 36 en el portal del CFCRL, esto último en las ocho entidades en las que ya opera el nuevo modelo laboral.

2.4 Conclusión de asuntos en trámite y ejecución eficaz de los laudos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

En enero de 2021 se implementó un Plan de Trabajo para establecer un modelo a través del cual las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje puedan concluir los asuntos en trámite, el cual integra metas específicas que permitan monitorear los resultados y reducir incidencias.

A fin de garantizar el derecho a la libertad sindical, se ha diseñado un plan estratégico para la atención de juicios en los que se reclama la titularidad de contratos colectivos de trabajo, al cual se han incorporado acciones específicas que permitirán atender con mayor celeridad y seguridad jurídica a las partes, la notificación de las demandas, celebración de audiencias, desahogo de recuentos, cierres de instrucción y emisión de resoluciones.

Se han determinado las cargas de trabajo y la productividad anual necesaria para la atención de los asuntos en trámite. Se logró el abatimiento de 35,617 asuntos individuales en rezago de primera instancia. Además, se privilegió la conciliación, medio a través del cual se concluyeron 10,558 juicios.

A su vez, se han emitido con prontitud 47,287 proyectos de resolución, de los cuales 33,095 quedaron en firme y se agilizó la ejecución de 12,369 laudos, vigilando su total cumplimiento.

Al 30 de junio de 2021, en el rubro de asuntos individuales, 293,166 se encuentran en instrucción; 52,364 en dictamen; 31,953 en amparo directo; 90,138 en la etapa de laudo y 63,926 en ejecución.



Asimismo, los trabajadores han ejercido libremente su derecho a manifestar sus inconformidades con su centro de trabajo, lo que ha derivado en que, del 1 de septiembre de 2020 al 30 de junio de 2021, se recibieran 4,222 emplazamientos a huelga, estallando seis de ellos, lo que representa un porcentaje de 0.14.

Por cuanto hace a los asuntos de naturaleza colectiva que se encuentran en trámite al 30 de junio, 679 corresponden a conflictos colectivos, 557 a emplazamientos de huelga y 13 a huelgas.

Es importante mencionar que en las huelgas vigentes están involucrados 6,467 trabajadores, y en la presente administración seis están en proceso de atención, que incluyen a 4,765 trabajadores.

Finalmente, se han establecido mecanismos para evaluar y dar seguimiento al desempeño de las áreas y personal jurídico que atiende las distintas etapas del procedimiento laboral.



Fotografia 14. Trabajadora pertenecientes a una de las sedes del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Acciones en apoyo a quienes más lo necesitan

Para contrarrestar los efectos provocados por el COVID 19, el Gobierno de México fortaleció los mecanismos que aseguran el acceso a la justicia social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica con el objetivo de proveer a las y los trabajadores un Estado de bienestar. Es por eso que se han realizado las siguientes acciones:

· Con la finalidad de evitar poner en riesgo a la ciudadanía, el CFCRL implementó de manera paulatina el procedimiento de conciliación vía remota en las entidades federativas de Campeche, Chiapas, Durango, México, Hidalgo, San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas, con la finalidad de facilitar a sus usuarios los servicios gratuitos de asesoría y conciliación. Hasta este momento se han emitido por vía remota un total de 1,856 citatorios, desarrollando 1,165 audiencias de conciliación y formalizando 236 convenios.

• El CFCRL también ha creado diversas plataformas tecnológicas para la agilización de trámites y registros de conciliación, las cuales son: Plataforma de Registro Laboral https://registro.centrolaboral.gob.mx/, Plataforma de



Conciliación Laboral https://conciliacion.centrolaboral.gob.mx/; Adicionalmente, el Centro cuenta con un servicio de Buzón electrónico, que permite enviar notificaciones, comunicaciones y alertas sobre los trámites y servicios que solicitan los usuarios.

En armonía con las recomendaciones sanitarias prescritas por la Organización Mundial de la Salud y en cumplimiento a las disposiciones emitidas por la Secretaría de Salud (SSA), desde la JFCA se implementaron una serie de medidas jurídicas y administrativas tendientes a disminuir el riesgo de contagios por COVID 19, asegurando además el acceso a la justicia social, entre las cuales destacan:

- · La publicación del *Protocolo Sanitario para* el *Reinicio Seguro de Actividades en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*, en el que se establecen políticas, acciones y medidas de protección para usuarios y trabajadores, aplicables en todas sus instalaciones.
- · Se decretó la suspensión de audiencias, diligencias y términos procesales, con excepción de los procedimientos de huelga. Para salvaguardar los derechos de las y los trabajadores y la preservación de los centros de trabajo, se continuó brindando servicio al público, celebrando 38,383 convenios fuera de juicio, 7,255 dentro de juicio y 12,369 cumplimientos de laudos. Asimismo, se mantuvieron abiertas las oficialías de partes, recibiendo 94,344 asuntos individuales y colectivos.
- · Se privilegió el uso de las herramientas tecnológicas con la finalidad de reducir la afluencia y concentración de personas implementándose los siguientes servicios:
- Buzón de informes y citas al que se puede acceder a través de la liga http://buzonjfca.stps.gob.mx/, y que se conforma de los siguientes aplicativos: Informes sobre el estado de mi expediente: 62,445 recibidos y 42,226 atendidos; Citas para pláticas conciliatorias: 2,017 recibidas y 1,566 atendidas; Cita para consulta física de los expedientes: 59,794 recibidas y 56,254 atendidas; Cita para convenios y cumplimientos de laudo: 17,659 recibidas y 14,350 atendidas y; Cita con actuarios para diferentes diligencias: 32,273 recibidas y 24,433 atendidas.

- Buzón de Promociones de Asuntos Individuales para recepción electrónica de promociones en general, con excepción de demandas iniciales y demandas de amparo, consultable en la liga http://buzonpromocionesasuntosindividualesjfca.stps.gob.mx/: como resultado se han recibido 7,449 promociones y 431 oficios diversos.
- Publicación de Boletín Electrónico en las Juntas Especiales Foráneas, que puede ser consultado en la siguiente liga: http://boletin_foraneojfca.stps.gob.mx. En promedio se realizaron 533 publicaciones mensuales.

Conclusiones

Con los resultados que emanan de estas acciones y con el reto que implica la implementación de la reforma laboral, el Gobierno de México y las autoridades laborales siguen apoyando a las y los trabajadores para que sus derechos individuales y colectivos se respeten a cabalidad, aplicando la normativa laboral vigente, con lo cual se busca una mejora en su calidad de vida.

Al transitar a un modelo laboral más justo y equitativo, se busca dejar atrás el paradigma de desarrollo basado en salarios bajos a costa del bienestar de los trabajadores. La reforma laboral representa una oportunidad histórica para que las empresas se renueven, modernicen y puedan crecer mediante un desarrollo inclusivo con más y mejores empleos.

Esta política se alinea a los Principios Fundamentales del Trabajo establecidos en los Convenios de la OIT, a la vez que cumple con los compromisos asumidos por México frente a sus socios comerciales, y armoniza nuestro marco legal e institucional a los estándares laborales que exigen las nuevas realidades del comercio internacional en una región que aspira a ser cada vez más fuerte y competitiva.

Es por eso que seguimos trabajando de forma activa en la protección de los derechos laborales de las y los trabajadores de México; lo cual abona, sin duda alguna, a la justicia laboral que tanta falta hizo en el pasado.

Hoy, empresas y sindicatos están llamados a jugar un rol protagónico para transitar hacia un modelo laboral más justo e incluyente, es decir, a que las relaciones laborales sean reguladas por un auténtico Estado de Derecho.





Fotografia 15. Trabajador en su centro de trabajo, perteneciente al sector de construcción.

3

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



Fotografía 16. Ciudadana beneficiada con el aumento al salario mínimo.



Durante décadas se buscó que México fuera competitivo mediante la oferta de mano de obra barata a la inversión extranjera. El modelo de crecimiento económico se dio a expensas del ingreso de los trabajadores.

Fue así como durante años el salario mínimo general fue sinónimo de pobreza laboral. Los trabajadores mexicanos que menos ganaban, ni aun laborando una jornada completa, tenían la seguridad de que la retribución a su trabajo sería suficiente para adquirir lo mínimo para sí mismos y para sus familias.

Para ponerlo en perspectiva, en 1976, el salario mínimo alcanzó su mayor nivel, un monto que hoy equivaldría a 319 pesos. Sin embargo, en las décadas siguientes el salario mínimo llegaría a perder hasta el 75% de su valor. Este prolongado proceso de precarización ubicó a México entre los países con menores salarios mínimos en la región.

El combate a la pobreza y los ingresos laborales fueron dos temas completamente desligados en las políticas gubernamentales. Por ello, por primera vez en mucho tiempo, el Gobierno de México combate a la desigualdad desde un enfoque integral, que incluye programas sociales y que pasa por elevar el ingreso.

Las políticas económica y laboral actuales han proporcionado a las y los trabajadores una mejor calidad de vida: sus ingresos se han incrementado gracias a los constantes aumentos al salario mínimo, reduciendo así las brechas de bienestar entre los más privilegiados y los más desprotegidos.

Las evaluaciones de impacto realizadas por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos¹ (Conasami) de los dos incrementos anteriores a los salarios mínimos arrojan resultados altamente positivos: no tuvieron efectos en la inflación ni en la generación de empleos, en cambio sí tuvieron diversos efectos positivos en los trabajadores y en sus hogares. Los ingresos de los trabajadores formales registrados ante el IMSS, por ejemplo, han tenido los mayores incrementos observados desde 2002, equivalentes a 11.1% en términos reales desde el inicio de la administración; mientras que el salario mínimo contribuyó en 6.5%² en la reducción de la brecha salarial de género.

Antes del inicio de la Jornada Nacional de Sana Distancia, gracias a la nueva política de salarios mínimos se había logrado reducir la pobreza laboral en 4.8 millones de personas. Ahora este indicador ha vuelto a aumentar por el impacto de la pandemia por COVID 19 en la economía, pero el nuevo incremento del salario mínimo es clave para la recuperación del poder adquisitivo de los sectores menos favorecidos. Adicionalmente, en lo que va de 2021 la política ha contribuido a disminuir el número de personas en pobreza laboral en 1.8 millones.

El incremento al salario mínimo aprobado en 2021, en el marco del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y que rige en el país a partir del 1 de enero, se tomó con responsabilidad, desde una perspectiva de sostenibilidad y con base en evidencia: se fijó 11.8 puntos porcentuales por encima de la inflación, y se avanzó sustancialmente a la meta de alcanzar un salario con el que una familia pueda satisfacer sus necesidades, 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 los efectos económicos derivados por la pandemia por el virus SARS CoV-2 (COVID 19) en México.

Así, la nueva política de Salarios Mínimos impulsada por el Gobierno de México y por la Conasami puso en marcha un nuevo incremento a los salarios mínimos que los llevó de 123.22 pesos a 141.70 pesos a nivel nacional, y en la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN) de 185.56 pesos a 213.39 pesos, en 2021; obteniendo así una recuperación general de 46.18% en el tiempo que comprende los primeros dos años y medio del sexenio.

Asimismo, el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (Instituto Fonacot) en la búsqueda de consolidar una banca social sin fines de lucro y cercana a las y los trabajadores formales, continuó promoviendo la afiliación de empresas y la inserción a la vida financiera a trabajadores y trabajadoras, para aumentar su poder adquisitivo y, por ende, su calidad de vida.

Aunado a lo anterior, la inclusión financiera de más personas trabajadoras busca disminuir las barreras que les impiden la obtención de un crédito, al considerar su capacidad de pago respecto a su ingreso. Los créditos del Instituto Fonacot se otorgan bajo las condiciones más favorables, siguiendo los principios rectores plasmados en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.

FINANCE FOR AND SAFET CONTROLL FOR A SAFET CONTROLL



En consecución, para seguir logrando los distintos objetivos planteados por el Gobierno de México, se llevaron a cabo las siguientes acciones.

3.1 Incremento sostenido y responsable de los salarios mínimos

Con el objetivo de mejorar los ingresos de las personas trabajadoras, se aprobó la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) en materia de salario mínimo³, lo que permitirá que las y los trabajadores y sus familias tengan la seguridad de que nunca más el incremento del salario mínimo estará por debajo del aumento de los precios.

Asimismo, a partir del 1 de enero de 2021 se fijó el valor de los salarios mínimos generales con un nuevo incremento equivalente a 15% respecto del salario mínimo vigente para el año 2020. Este aumento mejoró el poder adquisitivo al pasar de 123.22 pesos en 2020 a 141.70 pesos en 2021 a nivel nacional, y de 185.56 pesos a 213.39 pesos en la ZLFN, lo que contribuyó a que 1.8 millones de personas abandonaran la pobreza laboral durante el primer trimestre del año.

Con los tres incrementos consecutivos de 2019 a 2021, el salario mínimo recuperó 46.2% de su poder adquisitivo en términos reales a nivel nacional y 120.1% en la ZLFN, lo que benefició sobre todo a las y los trabajadores que menos ganan.

En este sentido, con el aumento de 2021, las personas trabajadoras que perciben el salario mínimo están en condiciones de adquirir la canasta alimentaria y no alimentaria para sí mismos y aportar para la de algún dependiente económico, a pesar de los efectos en la economía de la pandemia por COVID 19. El porcentaje de cobertura de la línea de Pobreza por ingresos Urbana⁴ (proporcionada por el Coneval) este año⁵ es de 191.9% en la ZLFN y 127.9% en el resto del país. Antes de la nueva política de recuperación de salarios mínimos este salario cubría 98.3%, es decir, no era suficiente siquiera para el mismo trabajador.

En concordancia con lo anterior, durante los primeros cinco meses de 2021 el salario promedio de las y los trabajadores ante el IMSS presentó un aumento real anual que en promedio es de 4.2% en la ZLFN y 2.5% en el resto del país.

Históricamente, las personas trabajadoras del hogar y las personas jornaleras agrícolas habían estado excluidos del esquema de salarios profesionales. En 2021, se fijó por primera vez un salario mínimo para las personas trabajadoras del hogar y para las personas trabajadoras agrícolas. Las primeras tuvieron un incremento de 25% con respecto al que tenían en 2020, por lo que ganarán al menos 154.03 pesos diarios, mientras que para las segundas el incremento fue de 30%, por lo que el salario diario es de 160.19 pesos.

INCREMENTO NOMINAL DEL SALARIO MÍNIMO								
Año	General		Zona libre de la Frontera Norte					
	Salario	Crecimiento	Salario	Crecimiento				
2018	88.36	_	88.36	n.d.				
2019	102.68	16.21%	176.72	100%				
2020	123.22	20%	185.56	5%				
2021	141.7	15%	213.39	15%				

Fuente: Elaboración propia con datos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

^{3.} Decreto por el que se reforma y adiciona el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo. Publicado el 30 de marzo de 2021 en el Diario Oficial de la Federación. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5614781&fecha=30/03/2021.

^{4.} Ingreso mínimo necesario para adquirir una canasta de bienes considerados indispensables.

^{5.} Cobertura promedio para los primeros cinco meses del 2021.



3.2 Acceso a financiamiento en condiciones favorables a las personas trabajadoras formales

Durante el periodo que comprende el 1 de septiembre de 2020 al 30 de junio de 2021, se promovieron mejoras adicionales en las condiciones de otorgamiento del crédito a través de reducciones de tasas de 13% en promedio en noviembre 2020, de 10% para el Crédito Efectivo y de 15% para el Crédito Efectivo Mujer FONACOT en marzo de 2021, lo que ha permitido que se otorguen 19,889 millones de pesos en créditos a 946,849 personas trabajadoras, con lo que se ha beneficiado a 3,449,018 trabajadoras y trabajadores y a sus familias; además se redujo el Costo Anual Total de los créditos otorgados en más de un tercio, lo que ha incrementado el monto del financiamiento neto promedio otorgado a las y los trabajadores.

Asimismo, se impulsó la afiliación de 8,803 centros de trabajo al Instituto Fonacot, para ampliar el número de personas trabajadoras en condiciones para acceder al crédito, por lo que, al cierre del periodo, se

tienen 373,830 centros registrados ante el Instituto Fonacot, lo que amplía el número de personas trabajadoras que se encuentran en posibilidad de ejercer su derecho al crédito en condiciones favorables.

En este mismo tenor, la proporción de acreditados por nivel salarial va de 18% con ingresos de hasta 1 SM (salarios mínimos); 40% con más de 1 y hasta 2 SM; 19% con más de 2 y hasta 3 SM; 10% con más de 3 y hasta 4 SM; 5% con más de 4 y hasta 5 SM; 3% con más de 5 y hasta 6 SM; 2% con más de 6 y hasta 7 SM, y 3% con más de 7 SM.

A su vez, se han diversificado las fuentes de financiamiento y la recuperación de cartera que garantizan la sustentabilidad financiera del Instituto Fonacot. De esto se desprende que el Instituto Fonacot haya otorgado tres de cada 10 créditos de nómina y se está aumentando la participación de mercado, supliendo la contracción de crédito de las instituciones privadas. Asimismo, los créditos más baratos permiten que las y los trabajadores conserven más de su sueldo.



Fotografia 17. Trabajador beneficiado con un crédito del Instituto Fonacot.



También se han implementado mejoras tecnológicas en procesos operativos del Instituto Fonacot como: el desarrollo de la app de Crédito Seguro, Procesos de Mejora en el Sistema CREDERE (base de datos institucional) y adecuaciones en seguridad de la información, enfocadas en la atención a las personas trabajadoras y centros de trabajo; y se capacitó a los recursos humanos del Instituto en temas referentes a igualdad y no discriminación, para la atención adecuada a grupos, con enfoque diferenciado.

En correspondencia con las acciones anteriores, se dio continuidad y se fortalecieron las iniciativas de financiamiento aprobadas para beneficiar a 380,845 mujeres trabajadoras y 10,645 personas trabajadoras damnificadas por desastres naturales, así como la generación de iniciativas que permitieron diseñar créditos preferenciales para apoyar a las personas trabajadoras formales.

Acciones en apoyo a quienes más lo necesitan

Para contrarrestar los efectos provocados por el COVID 19 se promovió la fijación de un nuevo incremento al salario mínimo, y se procuró que las y los trabajadores contaran con la información para poder acceder a un crédito del Instituto Fonacot, bajo las mejores condiciones, en caso de necesitarlo. Para ello se han realizado las siquientes acciones:

- · Los salarios mínimos pasaron de 123.22 pesos a 141.70 pesos a nivel nacional, y en la ZLFN de 185.56 pesos a 213.39 pesos, en 2021; obteniendo así una recuperación general de 60.4%, en términos nominales, en los primeros dos años y medio de la actual administración.
- · Se da 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.
- · El Instituto Fonacot continuó otorgando apoyos a través del Programa Crédito de Apoyo Diez Mil, ante el impacto económico de la pandemia por COVID 19, para lo cual se dispuso de 3 mil millones de pesos y se otorgaron 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 el cual finalizó el 12 de noviembre de 2020.

- · El Instituto también ofreció sus servicios a las personas trabajadoras a través de la página de Internet del Instituto, el micrositio 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.
- El Instituto Fonacot continúa brindando su apoyo a las y los trabajadores para que estos puedan adquirir un crédito totalmente en línea, facilitando así su trámite y cuidando la salud de usuarios y empleados del organismo.

Conclusiones

La mejora salarial disminuye la elevada rotación laboral, fenómeno que se ha registrado principalmente en el sector industrial del norte del país. Esto no solo contribuye a una mayor estabilidad laboral, sino también ayuda a que las empresas retengan talento y disminuyan los costos de reclutamiento.

Adicionalmente, con mejores salarios los trabajadores puedan acceder a mejores pensiones al momento de su jubilación; el aumento de salarios mejora también sus fondos para vivienda, y mayores cuotas obrero-patronales dan a las instituciones de seguridad social mayor solvencia para brindar servicios de salud de calidad, tan importantes en estos momentos.

La apuesta para 2021 es que el salario mínimo continúe contribuyendo a la reactivación del consumo, generando un círculo virtuoso en la economía. Con el fortalecimiento de la capacidad de consumo de la base de la pirámide social, se espera que se expandan los beneficios de abajo hacia arriba. Por encima de cualquier otra consideración, se atiende a las personas más pobres por justicia, pero también porque si se destinan recursos a los menos favorecidos se habrá de lograr que la reactivación económica sea más rápida e incluyente.

De igual manera, el acceso a una banca con enfoque social ha beneficiado tanto a las y los trabajadores más vulnerables como a sus familias; logrando una mayor inclusión financiera, así como un incremento de sus valores materiales por medio de la obtención de un crédito personal, y así ha reforzado su bienestar.





Fotografia 18. Las familias se benefician con el aumento al salario mínimo, mejorando su calidad de vida y bienestar.

Ver video:

https://www.youtube.com/watch?v=CJjmxt4qlgw

4

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



Fotografía 19. Trabajador en su centro de trabajo, perteneciente al sector maderero.



Es imposible entender el trabajo digno si no se acompaña del ejercicio efectivo de los derechos laborales fundamentales de los trabajadores, tales como el acceso efectivo a la seguridad social y la garantía de la existencia de condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo. Esto implica también, indefectiblemente, establecer límites a prácticas asociadas a la subcontratación de personal, las cuales explican, en buena medida, la precarización del empleo de los últimos años.

Las acciones que implementa el Gobierno de México, a través de la STPS, están orientadas a garantizar que el trabajo digno sea una realidad para todos los trabajadores del país. En un esfuerzo para eliminar conductas abusivas arraigadas, se impulsó una reforma en materia de subcontratación, se vigila el cumplimiento de la normativa laboral para garantizar los derechos laborales de los trabajadores y se combate la informalidad en el sector formal, para garantizar el derecho a un trabajo digno y la procuración de la justicia laboral.

La STPS está enfocada en poner un alto a los abusos de la subcontratación, porque millones de trabajadoras y trabajadores tienen una demanda sentida en relación con ella y también porque las empresas que cumplen cabalmente con sus responsabilidades patronales padecen la competencia desleal de quienes pretenden abaratar artificialmente los costos del trabajo. Regularla es un asunto complejo, multifactorial y que ha generado opiniones encontradas. Es por ello que ha mantenido un diálogo constante con los sectores obrero y patronal, para así tomar decisiones incluyentes e informadas.

Para garantizar los derechos laborales de los mexicanos, las actividades de inspección se han enfocado en combatir el subregistro y la subcontratación ilegal; además, este último año se ha hecho un esfuerzo para garantizar la aplicación de medidas preventivas en los centros de trabajo ante la pandemia ocasionada por el SARS-COV-2. Las inspecciones se han fortalecido a través de una perspectiva enfocada en garantizar un trabajo digno, sin discriminación, con acceso a seguridad social, salario remunerado, con capacitación continua, v centros de trabajo con condiciones óptimas de seguridad e higiene. La fiscalización de las obligaciones laborales se ha configurado como un medio para la consecución del trabajo digno, y no como un fin en sí mismo

Así, para coadyuvar con uno de los objetivos primordiales de la Secretaría, que es el de vigilar el cumplimiento de la normativa laboral, se han realizado las acciones siguientes.

4.1. Acciones para combatir la subcontratación abusiva y reestructuración de la inspección laboral

La STPS participó activamente en la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación. Para ello, se llevaron a cabo 125 reuniones con los sectores obrero y empresarial, por medio de las cuales se logró un consenso respecto a los alcances de la reforma. Entre los acuerdos alcanzados, destacan los siguientes:

- Se prohíbe la subcontratación de personal. Esto implica que cuando una persona física o moral proporcione o ponga a disposición de otra persona trabajadores propios, los empleadores deben reconocer como trabajadores propios a todos aquellos que realizan actividades relacionadas con su objeto social o actividad económicamente preponderante.
- Se permite la subcontratación de servicios y obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante del centro de trabajo.
- Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad preponderante de la empresa que los reciba.
- Las agencias de empleo podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación de personal, pero en ningún caso se considerarán patrones, ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios.
- Habrá responsabilidad solidaria por parte de la persona física o moral que contrate con una subcontratista que incumpla con las obligaciones que deriven de las relaciones de los trabajadores.
- Se generará un registro y padrón para empresas de subcontratación de servicios u obras especializadas que deberán demostrar, ante la STPS, que están al corriente con todas las obligaciones fiscales y de Seguridad Social.
- Se homologarán y simplificarán trámites ante IMSS y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit).



 Habrá una nueva fórmula para evitar inequidades y distorsiones en la Participación de los Trabajadores en el Reparto de Utilidades (PTU).

Con lo anterior, desde que se aprobó la reforma hasta el 30 de junio más de 830 mil trabajadores contratados bajo las modalidades de *insourcing* y *outsourcing* ya son reconocidos por las empresas para las que realmente laboran. De acuerdo con datos del IMSS hay incrementos en el registro de salarios que van del 15% hasta el 32% en estos casos.

De manera adicional y con motivo de la inclusión del apartado de la PTU, específicamente y en relación con la reforma al artículo 127 en el proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación, la STPS realizó, del 20 al 28 de enero de 2021, el Foro "Diálogos Nacionales Sobre la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas", en coordinación con el sector empresarial y los sindicatos, Foro que contó con la participación de los sectores:

- · Automotriz y Manufacturero.
- · Financiero y de Seguros.

- · Energético e Industria extractiva.
- Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información.
- · Sector Académico.

Este mecanismo novedoso permitió que el público pudiera seguir a través de redes sociales la discusión entre los representantes de los empleadores, de los trabajadores y la autoridad laboral, permitiendo que todos pudieran conocer el posicionamiento de cada uno de los representantes sobre un tema trascendental en el marco de la reforma en materia de subcontratación

Finalmente, el 23 de abril de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el Decreto mediante el que se reforman diversas disposiciones en materia laboral, fiscal, de seguridad social y de vivienda, siendo uno de los puntos más relevantes, la prohibición de la subcontratación de personal y la regulación de la subcontratación de servicios u obras especializadas. Esta reforma representa un avance trascendental en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, que durante muchos años se vieron obstaculizados por mecanismos que



Fotografia 20. Presentación de la reforma en materia de subcontratación, conferencia matutina.



desdibujaban la relación laboral y con ello impedian un pleno acceso al trabajo digno.

Más adelante, para dar pauta a la implementación de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación, la STPS llevó a cabo las acciones siguientes:

- Se dio difusión, a través de foros, conferencias y webinars mediante la realización de 104 reuniones con diversas empresas del sector productivo, cámaras empresariales e instituciones de gobierno.
- El 24 de mayo de 2021 se publicó en el DOF, el Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo.
- Se creó la plataforma del Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE) https://repse.stps.gob.mx/, para contar con un acervo vigente, estadístico y de control, que permita identificar, registrar, regular y fiscalizar a las personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a través de un Padrón Público de Servicios Especializados u Obras Especializadas.

En conclusión, la STPS ha llevado a cabo un total de 229 reuniones, con lo cual se ha logrado difundir, atender dudas y establecer criterios de aplicación para una mejor comprensión de la implementación de la reforma en materia de subcontratación. Este mecanismo de diálogo social ha permitido que las asociaciones de empleadores conozcan a detalle los alcances de la reforma, fortaleciendo su implementación y evitando interpretaciones erróneas que pudieran distorsionar su alcance.

Desde la STPS se han fortalecido las acciones efectuadas para vigilar el cumplimiento de la normativa laboral en los centros de trabajo con nuevos enfoques, estrategias e instrumentos que han mejorado la calidad, la eficacia y la oportunidad de la inspección federal del trabajo mediante la modernización de los procesos de vigilancia, la simplificación normativa, el uso de nuevas tecnologías y la lucha frontal contra la corrupción. Gracias a lo anterior, se ha aumentado la eficacia en el desahogo de las inspecciones al pasar de 55% en 2019 a 84.85% en 2020, cumpliendo así su objetivo prioritario de dignificar el trabajo y estimular la productividad.

Así, entre el 1 de septiembre de 2020 y el 30 de junio de 2021, se realizaron inspecciones de trabajo efectivas a 22,350 centros de trabajo en beneficio de 3,055,208 personas trabajadoras, cumpliendo con los propósitos planteados en los Programas anuales para prevenir y, en su caso, corregir faltas y violaciones a la normatividad laboral.

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

La protección a la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de cualquier trabajador. Por ello, a lo largo del periodo reportado, se ha dado continuidad a la difusión del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST), un mecanismo alterno a la inspección que tiene por objetivo promover que las empresas instauren y operen sistemas de administración en materia de seguridad y salud en el trabajo, tomando como base estándares nacionales e internacionales, a fin de favorecer el funcionamiento de centros de trabajo seguros e higiénicos. Con ello, se logró la inscripción de 70 nuevas empresas. Al 30 de junio de 2021 se tienen 5,385 empresas registradas en el Programa, lo que representa beneficios para 1,231,912 trabajadores.

La relevancia del PASST radica en que mediante este mecanismo se ha logrado disminuir de 2.0 a 0.77 la tasa de accidentes por cada 100 trabajadores en los centros de trabajo incorporados y reconocidos, lo que benefició a 510,379 personas trabajadoras en el periodo.

Además, a través del Portal de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se brindó asesoría y se evaluó a los centros de trabajo interesados en incorporarse al PASST, lo que da cuenta de un compromiso asumido tanto por el gobierno como por los patrones y los trabajadores. Tan solo entre septiembre de 2020 y junio de 2021, los ocho módulos del Portal registraron 158,793 consultas relativas a los siguientes módulos:

- 1. Asistente para la Identificación de las Normas Oficiales Mexicanas de Seguridad y Salud en el Trabajo: 217.
- 2. Módulo de Asesoría para la Instauración de Sistemas de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo: 6,776.



- 3. Módulo para la Evaluación del Funcionamiento de Sistemas de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo: 21,073.
- 4. Módulo para la Evaluación del Cumplimiento de la Normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo: 64,184.
- 5. Módulo para la Elaboración de Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo: 18,028.
- 6. Módulo para la Identificación y Control del Equipo de Protección Personal: 20.
- 7. Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo: 46,943.
- 8. Módulo para el Reconocimiento, Evaluación y Control de Agentes Químicos: 1,552.

En el periodo que comprende este informe, se entregaron cinco reconocimientos de "Empresa Segura" a centros de trabajo con condiciones de trabajo digno que implementan políticas y buenas prácticas incluso con mayores beneficios que los contemplados por la ley en favor de las personas trabajadoras. Lo anterior implica que los centros de trabajo reconocidos tienen una tasa de accidentes de 1.05 por cada 100 trabajadores, la cual es 47.5% menor que la media nacional. De las cinco empresas que fueron reconocidas con el distintivo, cuatro han obtenido el primer nivel de reconocimiento y una, el segundo nivel.

Las empresas en el primer nivel de reconocimiento de "Empresa Segura", tienen una tasa de 1.09 accidentes por cada 100 trabajadores, lo que representa una diferencia de 45.5% con respecto a la tasa media nacional que es de 2.0 accidentes por cada 100 trabajadores.

El objetivo del Programa es impulsar que las empresas, a través de un compromiso que se lleva a cabo entre la alta dirección y los trabajadores, mejoren su nivel de cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo hasta obtener el segundo nivel de reconocimiento, lo que se consigue a través de acompañamiento de personal de la Secretaría. En este nivel se registró una tasa de cero accidentes por cada cien trabajadores, lo que significa un 100% por debajo de la tasa nacional. En efecto, se busca que a través de mecanismos accesibles las empresas puedan acercarse a la autoridad para mejorar el nivel de cumplimiento de sus obligaciones en materia laboral.

4.3. Coadyuvar en la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar con perspectiva de género y no discriminación

Una prioridad no solo del gobierno, sino del Estado Mexicano en su conjunto, ha sido saldar una deuda histórica con un colectivo cuyos derechos han sido de los más vulnerados: las personas trabajadoras del hogar. Después de que el Poder Legislativo ratificara el Convenio 189 de la OIT e incorporara sus principales disposiciones en la Ley Federal del Trabajo, desde el Ejecutivo Federal, en colaboración con el IMSS, se puso en marcha el Programa Piloto para la Incorporación de Personas Trabajadoras del Hogar a la seguridad social. A esto se suma que este año finalmente se instauró un salario mínimo profesional para esta ocupación.

De diciembre de 2018 a la fecha, diversos esfuerzos han abonado en la eliminación de discriminaciones jurídicas e institucionales. La máxima instancia del Poder Judicial determinó que el régimen voluntario y no obligatorio para la incorporación de las trabajadoras del hogar al Seguro Social, era una excepción discriminatoria y por tanto inconstitucional.

Dentro de las acciones que se implementaron para promover el acceso a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar, durante el periodo del informe, destaca la participación de la STPS desde septiembre de 2020 dentro del Grupo de Trabajo Intersecretarial y de organizaciones de la sociedad civil sobre el Trabajo del Hogar. Desde esta plataforma se han consolidado acuerdos entre gobierno y sociedad civil que se han concretado en la difusión, entre trabajadoras y empleadoras, de los beneficios de inclusión de las trabajadoras en la seguridad social.

Asimismo, se colaboró en mesas de trabajo organizadas por la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México (STyFE), para definir acciones en favor de las personas trabajadoras del hogar. Derivado de esto, durante el último trimestre de 2020, se elaboró el *Protocolo de Retorno Seguro para las personas empleadoras y trabajadoras del sector de los hogares* publicado en el sitio web de la STyFE: https://trabajo.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Protocolo trabajadoras_hogar_Styfe.pdf





Fotografia 21. Trabajadora en su centro de trabajo, perteneciente al sector industrial...

En agosto de 2020 entró en vigor la segunda etapa del programa piloto de aseguramiento social de las personas trabajadoras del hogar ante el IMSS. Al mes de junio de 2021 se tiene un total de 32,899 personas trabajadoras del hogar registradas, lo que representa ocho veces más que las inscritas en la modalidad 34, en la cual se encontraban anteriormente.

Como parte de las acciones por el Día internacional de las trabajadoras del hogar, se elaboraron la Guía para promover el trabajo digno en el trabajo del hogar y el Modelo de Contrato de Trabajo del Hogar, documentos orientados a difundir y fortalecer los derechos laborales de ese colectivo, en el marco del trabajo digno, al proporcionar un instrumento para normar la relación laboral, un panorama general de los derechos, así como recomendaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para instrumentar en el ámbito doméstico. Ambos se encuentran publicados en la página de la Secretaría: https://www.gob.mx/stps/articulos/personas-trabajadoras-del-hogar?idiom=es

La STPS continúa con una campaña permanente de difusión y sensibilización a las personas empleadoras, con el fin de incrementar el número de aseguradas en el esquema piloto, y también con el objetivo de conseguir que el trabajo digno sea una realidad para cada vez un mayor número de personas trabajadoras del hogar.

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

La seguridad y salud en el trabajo ocupa un lugar importante en la agenda de gobierno, de manera especial durante la pandemia de SARS-COV-2. Con el objetivo de promover el cumplimiento a las actualizaciones de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, el 23 de octubre de 2020 entró en vigor la segunda etapa de la NOM-035-STPS-2018, a partir de la cual los patrones deben identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial a los que se pueden enfrentar los trabajadores; los patrones también deben cumplir con la evaluación del entorno organizacional, las medidas y acciones de control, la práctica de exámenes médicos y los registros de trabajadores.

Asimismo, para fomentar la difusión de la NOM-035-STPS-2018 se creó el curso en línea masivo y abierto *Introducción a la NOM-035-STPS-2018*, mismo que se encuentra en la plataforma del PROCADIST y cuenta, hasta junio de 2021, con 18,062 usuarios registrados.

Como parte de los esfuerzos para difundir el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo, el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el



Trabajo, entregó a sus miembros, representantes de organizaciones de personas trabajadoras y empleadores, así como a las secretarías de Gobernación, de Medio Ambiente y Recursos Naturales, de Energía, de Economía, de Salud, de Seguridad y Protección Ciudadana, y al IMSS, en su primera sesión ordinaria del 2 de marzo de 2021, la *Guía Informativa de la NOM-023-STPS-2012, Minas subterráneas y minas a cielo abierto – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo solicitando al citado Comité la difusión de este material entre sus agremiados.*

De septiembre de 2020 a junio de 2021 se otorgaron aprobaciones a 22 organismos privados para evaluar la conformidad con las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo y se han registrado 29,210 informes de unidades de inspección (antes denominadas unidades de verificación), laboratorios de pruebas y organismos de certificación por sus servicios prestados a los sujetos obligados.

Entre las medidas para atender la pandemia por COVID 19 y con base en los *Lineamientos técnicos de seguridad sanitaria en el entorno laboral*, del 1 de septiembre de 2020 al 30 de junio de 2021, se visitaron 7,374 centros de trabajo para vigilar el cumplimiento de las medidas obligatorias para el retorno o en su caso la continuidad de labores en los centros de trabajo, lo que resultó en un beneficio para 680,036 personas que vieron protegido su derecho al trabajo digno o decente contando, en efecto, con medidas de seguridad y salud en los centros de trabajo.

De igual manera, se mantuvo una participación activa en coordinación con las autoridades sanitarias en la elaboración del marco normativo relacionado con la protección de la salud de las y los trabajadores durante la emergencia sanitaria, emitiendo un total de 10 documentos, los cuales se enlistan a continuación:

- 1. Acuerdo por el que se establecen las medidas preventivas que se deberán implementar para la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19). Publicado en el DOF: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590339&fecha=24/03/2020)
- 2. Decreto por el que se declaran acciones extraordinarias en las regiones afectadas de todo el territorio nacional en materia de salubridad general, para combatir la enfermedad grave de atención prioritaria generada por el virus SARS CoV2 (COVID-19). Publicado en el

DOF: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590673&fecha=27/03/2020

- 3. Acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19). Publicado en el DOF: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590745&fecha=30/03/2020
- 4. Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-Cov2. Publicado en el DOF: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590914&fecha=31/03/2020
- 5. Acuerdo por el que se Establecen los Lineamientos Técnicos Relacionados con las Actividades Descritas en los Incisos C) y E) de la fracción II del artículo primero del Acuerdo por el que se Establecen Acciones Extraordinarias para Atender la Emergencia Sanitaria Generada por el Virus Sars-Cov2. Publicado en el DOF: https://dof.gob.mx/nota detalle.php?codigo=5591234&fecha=06/04/2020
- 6. 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 DOF: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5593313&fecha=14/05/2020
- 7. Lineamientos Técnicos de Seguridad Sanitaria en el Entorno laboral. Disponible para consulta en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/552550/Lineamientos_de_Seguridad_Sanitaria_F.pdf
- 8. Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades Económicas. Publicado en el DOF: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5594138&fecha=29/05/2020
- 9. Acuerdo por el que se da a conocer el medio de difusión de los criterios para las poblaciones en situación de vulnerabilidad. Publicado en el DOF: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5597318&fecha=27/07/2020



10. Acuerdo por el que se establecen como actividades esenciales las que se indican. Publicado en el DOF: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5597707&fecha=03/08/2020

Finalmente, durante el perido comprendido del 21 de enero al 22 de febrero de 2021, se llevaron a cabo a nivel nacional 1,852 inspecciones con motivo del Operativo Aguinaldo 2020-2021, derecho laboral de carácter económico establecido en la Ley Federal del Trabajo, del que gozan todos los trabajadores sin excepción, ya que independientemente del tiempo que lleven trabajando en una empresa son acreedores al mismo, para lo cual se verificó que los patrones hubieran realizado el pago del aguinaldo a todos y cada uno de los trabajadores que prestaron sus servicios para el patrón durante el tiempo laborado en el año en curso.

4.5. 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

Para que todas y todos cuenten con las mismas oportunidades de tener un trabajo digno que les permita desarrollarse como personas, desde el Gobierno de México se impulsa un modelo de desarrollo respetuoso de la diversidad, orientado a subsanar y no a agudizar las desigualdades y consciente de las necesidades de los habitantes del país.

Con este objetivo, desde la STPS se implementan acciones que incidan de manera concreta en las condiciones de vida de los trabajadores, y que reditúen en la creación de empleos dignos, principalmente para quienes más lo necesitan. El Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024 (PNTEPD) representa una de estas acciones.

El PNTEPD señala las prioridades del desarrollo integral del país en la materia y atiende la necesidad de fortalecer la inclusión laboral de las personas que viven con alguna discapacidad y de impulsar acciones que favorezcan su empleabilidad en condiciones de trabajo digno. El PNTEPD fue publicado el pasado 25 de junio de 2021 en el DOF y sus objetivos prioritarios, estrategias y acciones puntuales pueden ser consultadas en la siguiente liga: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5622244&fecha=25/06/2021

También, con el propósito de fomentar la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades con perspectiva antidiscriminatoria y de género, a pesar de las afectaciones provocadas por la pandemia, en el periodo que se informa se ofrecieron 457 asesorías en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en



Fotografia 22. Trabajador en su centro de trabajo perteneciente al sector industrial, con acceso en igualdad de oportunidades.



Igualdad Laboral y No Discriminación a centros de trabajo, beneficiando a un total de 131,707 personas trabajadoras, de las cuales 57.4% son mujeres y 42.6% son hombres.

Aunado a esto, se promueven acciones para impulsar la adopción de un Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los centros de trabajo del sector privado, en cumplimiento al artículo 132, fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de establecer los procedimientos para prevenir, atender y erradicar los casos de violencia laboral acontecidos dentro o fuera del centro de trabajo, derivados del vínculo de la relación laboral, incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

En específico, se busca definir el mecanismo para brindar atención a las presuntas víctimas de algún caso de violencia laboral, con la aplicación de medidas de protección y modificación de conducta para la persona agresora, y promover una cultura organizacional de igualdad de género y un clima laboral propicio para la erradicación de la violencia laboral en el centro de trabajo.

La Profedet cuenta también con el Protocolo para detectar, atender y acompañar a las personas usuarias de la Procuraduría en casos de hostigamiento y acoso sexual / laboral, que tiene por objeto 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. Hasta ahora, los resultados de este Protocolo han sido 1,134 servicios y se ha atendido a 682 mujeres (60%) y 452 hombres (40%). Asimismo, y con el objeto de asegurar un cambio verdadero de atención a las personas más vulnerables, se trabaja permanentemente en la capacitación de los servidores públicos que atienden a los ciudadanos para evitar la discriminación y con ello la desigualdad y falta de acceso a la justicia, que tanto daño han generado en la clase trabajadora de nuestro país.

Por otra parte, el Gobierno de México, como País Pionero de la Alianza 8.7 de la OIT, tiene el compromiso de informar cada año las medidas que ha implementado para acelerar sus esfuerzos relativos a la eliminación mundial en la lucha contra el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas. Como resultado, el Gobierno de México ha presentado dos informes anuales en los que detalla las acciones que, en colaboración con representantes de empleadores y de trabajadores, ha realizado para cumplir con la hoja de ruta que diseñó para ese propósito. Cabe destacar que México es un ejemplo al ser el único país, al momento, que ha presentado

todos sus informes de avance. Además, el Gobierno de México participa activamente en la Iniciativa Regional de América Latina y el Caribe libre de trabajo infantil como país oferente de cooperación Sur-Sur.

Asimismo, se realizaron 11 reuniones en el marco de la Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida en México, que cuenta con dos grupos de trabajo: la Red Nacional de Comisiones Locales para Prevenir y Erradicar el Trabajo Infantil y el Grupo de trabajo para hacer frente al COVID-19, este último coordinado por la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes.

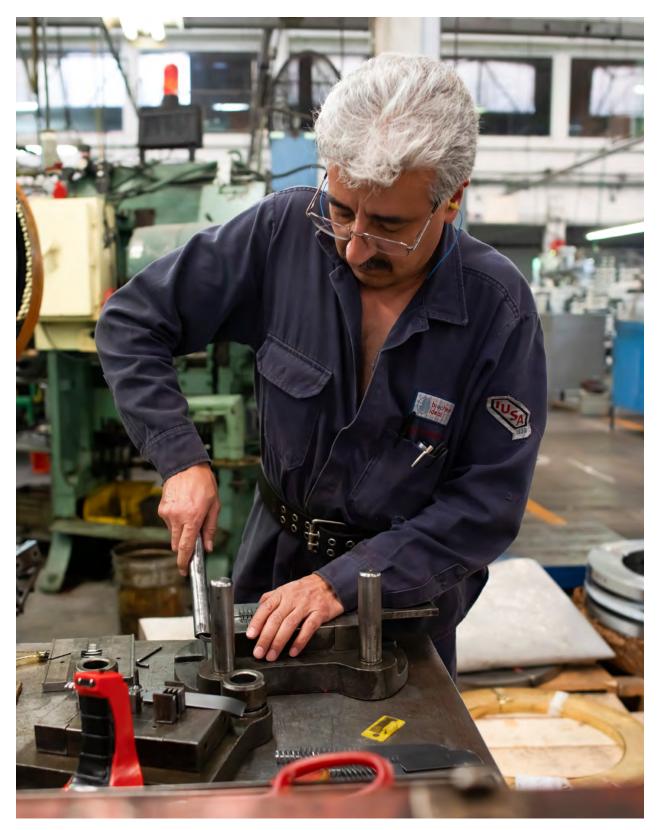
La red de comisiones es el primer mecanismo de coordinación interinstitucional orientado a homologar la política contra el trabajo infantil entre las autoridades federales y estatales para sumar esfuerzos en el objetivo de la prevención y erradicación del trabajo infantil. A raíz de lo anterior se alcanzaron, entre otros acuerdos, realizar un curso de capacitación sobre trabajo infantil y derechos de niñas, niños y adolescentes, como parte del Programa de Capacitación en estas materias que, en su primera edición, se ha integrado por un representante de cada una de las entidades federativas, inspectores federales del trabajo y servidores públicos de la STPS

De igual manera, en este mismo periodo y para proteger a las personas trabajadoras jornaleras agrícolas, la STPS está impulsando la Ruta Integral de Atenciones para las Personas Jornaleras Agrícolas y sus Familias (RIAPJAF). A través de este esfuerzo se busca potenciar las acciones de los distintos actores y programas de las instituciones que conforman la Administración Pública Federal (APF) enfocadas en la población jornalera, con el fin de que conozcan y ejerzan sus derechos laborales.

Con el fin de establecer las acciones que contempla la RIAPJAF, se han llevado a cabo reuniones con la participación de diferentes instancias de gobierno, con quienes se identificaron y alinearon acciones en beneficio de esta población.

La capacitación y el adiestramiento son elementos fundamentales del trabajo digno, ya que salvaguardan el derecho de las personas de acceder, permanecer y desarrollarse en un empleo ante un mercado laboral cambiante, permitiéndoles generar mejores condiciones de vida para ellos y sus familias. Por ello, es importante fomentar mecanismos para facilitar





Fotografia 23. Trabajador en su centro de trabajo, perteneciente al sector industrial.



que los empleadores cumplan con la obligación de brindar capacitación que permita una mayor inclusión al mercado laboral.

En ese sentido, la STPS ha organizado 29 encuentros de concertación y diálogo en línea, en materia de capacitación y productividad, incluidas las sesiones del Comité Nacional de Concertación y Productividad, en los cuales se buscó atender los cambios provocados por la pandemia, generando compromisos que beneficiarán tanto a los patrones como a los trabajadores involucrados.

Asimismo, se ha establecido contacto con organizaciones e instituciones como el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), World Vision International y la Secretaría de Cultura, lo que derivará en tres convenios de colaboración que corresponden al desarrollo de 10 cursos a distancia para trabajadores. Lo anterior ha permitido aumentar el cumplimiento de la normativa en materia de capacitación y productividad, todo ello bajo los principios de inclusión, no discriminación e interseccionalidad.

Como parte de las actividades que México impulsa en la Alianza del Pacífico, en 2021 la STPS coordina el Grupo Técnico Laboral. En esa calidad, en conjunto con la Red de Expertos en Certificación de Competencias Laborales en la que la dependencia también tiene representación, se trabaja en crear las condiciones necesarias para que sean homologadas, o bien, reconocidas las competencias laborales de las personas trabajadoras de los países que conforman la Alianza –Chile, Colombia, México y Perú-, como una vía para facilitar su incorporación, permanencia o movilidad en el mercado laboral.

De igual forma, como parte de los esfuerzos regionales para hacer frente a la pandemia, se está poniendo en marcha un proyecto para mitigar los efectos socioeconómicos de la crisis sanitaria, específicamente en el sector turismo, uno de los más golpeados por los efectos económicos de la pandemia y en los que más jóvenes se emplean. Mediante este proyecto se concretará una oferta compartida de cursos y herramientas de formación gratuita y en línea, entre los países de la Alianza, para reforzar la capacitación a distancia y las habilidades para el trabajo de las personas ocupadas en el sector turístico, promoviendo la futura certificación de las competencias adquiridas y su reconocimiento en cada uno de los países miembros.

Para contar con elementos que permitan conocer el panorama del mercado laboral, se elaboraron tres estudios de tipo diagnóstico sobre diversas actividades económicas. Estos describen características socio-laborales, económicas, de capacitación, productividad laboral y perspectiva de género, considerando el nuevo modelo laboral. Con lo anterior, se identificaron algunas tendencias en el mercado de trabajo, lo que contribuirá a establecer el diálogo social entre patrones y trabajadores a fin de ayudar a generar consensos.

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

En aras de asegurar el cumplimiento de las condiciones de trabajo digno, se ha difundido el conocimiento de las obligaciones y los derechos de empleadores y personas trabajadoras.

En febrero de 2021 se presentó la *Guía para la instalación y funcionamiento de salas de lactancia.* Fomento de una cultura de lactancia materna en los centros de trabajo, elaborada en coordinación con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF-México), el IMSS y la SSA, con el propósito de contribuir a generar condiciones para que las madres trabajadoras ejerzan en plenitud su derecho a la lactancia, en el marco del trabajo digno, al brindar a los centros de trabajo orientación para habilitar espacios apropiados para ello. La *Guía* puede ser consultada en la siguiente liga: https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-para-la-instalacion-y-funcionamiento-de-salas-de-lactancia?idiom=es

Además, en el periodo del 1 de septiembre de 2020 al 30 de junio de 2021, se fortaleció la procuración de justicia laboral para la efectiva defensa de los derechos laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras, a través de 194,504 servicios de asesoría, mediación y representación jurídica, con enfoque de derechos y perspectiva de género en todas las entidades federativas, gracias a lo que se benefició a 165,440 personas trabajadoras, acciones que permitieron recuperar 444.4 millones de pesos en mediaciones y un monto de 795.8 millones de pesos por los juicios resueltos a favor de los y las trabajadoras.

Con el propósito de garantizar el acceso a la procuración de justicia y de derechos laborales en la atención a grupos históricamente discriminados, se capacitó a las y los servidores públicos de la Profedet en materia de Derechos Humanos. La formación fue otorgada a 140 servidores públicos en





Fotografia 24. Trabajadora con su equipo de protección en su centro de trabajo, perteneciente al sector industrial.

las 49 oficinas en la República Mexicana durante el periodo que comprende este informe.

También en este mismo periodo, se atendió la resolución de conflictos laborales y de seguridad social, con lo que se benefició a 191,578 trabajadoras y trabajadores, gracias al impulso de una conciliación y representación jurídica efectiva en favor de las personas trabajadoras, sus beneficiarios y los sindicatos.

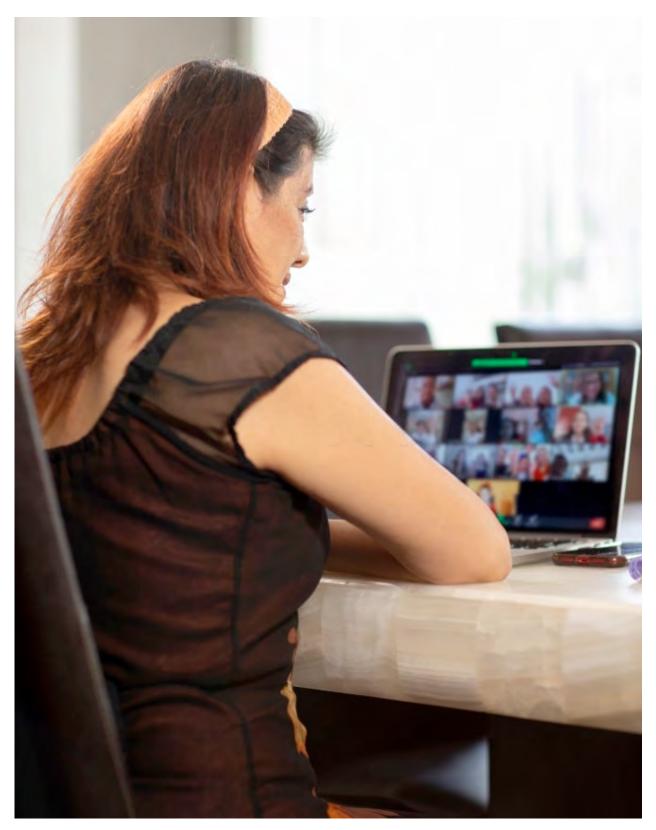
Asimismo, se asesoró a 179,837 personas trabajadoras, sus beneficiarios y a los sindicatos con mecanismos de prevención y acceso a la justicia laboral y de seguridad social en igualdad de condiciones.

En el mismo sentido, en las oficinas centrales de la Profedet en la Ciudad de México se realizaron 716 mediaciones favorables en las que se recuperaron 54.9 millones de pesos; se concluyeron 1,046 juicios en los que se recuperó un monto de 135.5 millones de pesos; se interpusieron 368 amparos y se determinaron 813 estudios de improcedencias.

En las representaciones estatales se concluyeron 3,695 mediaciones favorables con un monto recuperado de 389.5 millones de pesos; 6,788 juicios favorables en los que se recuperaron 660.3 millones de pesos; se interpusieron 361 amparos y se determinaron 607 estudios de improcedencias.

Por otra parte, la STPS fortaleció la capacitación de las personas trabajadoras mediante la oferta de 34 cursos en la modalidad a distancia: 31 de forma asincrónica desde la plataforma del PROCADIST y tres de forma sincrónica con la herramienta *Microsoft Teams*; estos últimos, sustituyendo a los cursos presenciales. En medios digitales se promovió la plataforma del PROCADIST alcanzando su difusión a 1,168,002 personas. Esto permitió que 165,105 trabajadores a nivel nacional se acercaran a los programas de capacitación, aportándoles nuevas competencias, conocimientos y habilidades.





Fotografia 25. Ciudadana trabajando desde casa, por motivos de la pandemia de COVID-19.



De manera adicional, se difundió y promovió la normatividad vigente en materia de capacitación y adiestramiento dando 4,694 atenciones personales a centros de trabajo que buscaron cumplir con sus obligaciones en la materia.

Dentro del marco de capacitación previsto por la Ley Federal del Trabajo se reportaron ante la STPS, a través del Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial (SIRCE), 57,593 listas de constancia de competencias o de habilidades laborales, mismas que amparan 30,356,425 constancias expedidas a trabajadores. Asimismo, se llevaron a cabo 180 procedimientos de revisión de Agentes Capacitadores Externos

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

La pandemia por COVID 19 modificó la vida de los mexicanos, sobre todo en el ámbito laboral, para el que se establecieron medidas preventivas que llevaron a la suspensión temporal de algunas actividades productivas o a la realización de estas desde los hogares, evitando así un mayor número de contagios.

Para asegurar condiciones de trabajo digno, incluso de forma remota, se impulsaron reformas al Artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo en materia de Teletrabajo, en las que se determinan las obligaciones que tanto empleadores como personas trabajadoras deben cumplir.

Esta reforma entró en vigor el pasado 12 de enero de 2021 y en ella se reconoce como Teletrabajo al desempeño de más de 40% de las actividades remuneradas en lugares distintos al establecimiento del patrón, por lo que no se requiere la presencia física en el centro de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo determina ahora que las condiciones del teletrabajo deben establecerse en un convenio por escrito, pactado por las partes y considera un principio de reversibilidad, es decir, la posibilidad de que el trabajador pueda solicitar el regreso a una modalidad presencial.

Esta reforma también contempla que este esquema forme parte del contrato colectivo, en el caso de que este exista en la empresa; por lo que el teletrabajo, el acuerdo para implementarlo y los detalles de la modalidad deben quedar establecidos por escrito, personal o colectivamente. Asimismo, esta reforma dispone que las condiciones especiales de seguridad y salud para el Teletrabajo, serán establecidas por la STPS en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo, la cual se emitirá en un plazo de 18 meses contados a partir del 12 de enero de 2021; por lo que ya se iniciaron los trabajos de organización, investigación bibliográfica, preparación y consultas para la elaboración de la mencionada Norma.

En cuanto a la Estrategia Nacional sobre el Futuro del Trabajo, del 1 de septiembre de 2020 al 30 de abril de 2021, se han realizado acciones de coordinación, información y difusión, orientadas a gestionar el apoyo de dependencias con atribuciones para atender al segmento de trabajadores de plataformas digitales, como el IMSS, el Servicio de Administración Tributaria (SAT), la SEBIEN y la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT).

Acciones en apoyo a quienes más lo necesitan

Para contrarrestar los efectos provocados por el COVID 19 en la población trabajadora, desde el Gobierno de México se fortalecieron los mecanismos para la defensa de sus derechos laborales.

La STPS enfocó sus esfuerzos en verificar el cumplimiento de la normativa creada en conjunto con la SSA, la Secretaría de Economía (SE) y el IMSS en el marco de la pandemia por el virus SARS-CoV-2, para proteger la salud de la población trabajadora.

- · La Profedet continuó ofreciendo los servicios de orientación y asesoría jurídica laboral, atendiendo 30,838 casos relacionados con la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID 19, de los que 1,570 fueron asesorías personales, 28,476 fueron orientaciones vía telefónica y 792 atenciones por correo electrónico.
- · Con el objetivo de reactivar la prestación del servicio de cursos presenciales del Programa de Formación de Agentes Multiplicadores (FAM), se adaptaron los contenidos e implementaron 10 pilotos en distintas modalidades a



distancia para dar continuidad en la atención a las empresas que buscan profesionalizar a sus trabajadores como instructores internos. Se contó con la participación de 160 beneficiarios.

Conclusiones

Para alinearse con los objetivos y la visión del Gobierno de México, que pone en el centro de atención a quienes más lo necesitan, la STPS impulsa diversas acciones en aras de garantizar condiciones de trabajo digno a las personas trabajadoras. Entre estas destacan, acabar con la subcontratación abusiva, eliminar la discriminación en el acceso a la seguridad social, contar con un salario remunerador, promover la capacitación y garantizar que los centros laborales tengan condiciones óptimas para prevenir riesgos de trabajo.

Para ello, la Secretaría continúa impulsando las acciones para combatir primordialmente la informalidad en el sector formal de la economía, garantizar

el cumplimiento de la normatividad laboral vigente y fortalecer la defensoría pública. Todo esto para afianzar las acciones en defensa de los trabajadores, así como su derecho al trabajo en los términos que establece el artículo 123 Constitucional.

Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación se creó un régimen jurídico claro, vigente y a favor de las personas trabajadoras. Se sentaron las bases jurídicas indispensables para que las empresas realicen sus actividades con la debida protección de los derechos laborales, incorporando a la legislación laboral algunas figuras novedosas y mecanismos que logran el equilibrio entre la competitividad, la productividad y la protección a los derechos de los trabajadores.

Estas acciones permitirán que mejoren los ingresos y prestaciones de los trabajadores, y logra que se favorezcan los derechos laborales básicos, tales como:

 Estabilidad en el empleo, reparto de utilidades, antigüedad laboral, prima de antigüedad, vacaciones, aguinaldo y liquidación.



Fotografia 26. Atención a los ciudadanos en la unidad móvil de la Profedet.



- Registro ante el IMSS con el salario efectivo, lo que tendrá un impacto positivo en el otorgamiento de incapacidades y licencias de maternidad, pero principalmente, en el ahorro para el retiro y pensión.
- Acceso a servicios sociales necesarios para el bienestar, como son la asistencia medica, los créditos para adquirir una vivienda y el acceso a servicios de guarderías.

De igual manera, la presente reforma impacta de manera favorable en un derecho fundamental que es la PTU. Ahora los trabajadores recibirán, en promedio, una PTU de 57 días de salario, y no los 22 días que en promedio recibían. Aunado a lo anterior, dicha modificación normativa conlleva los siguientes beneficios:

- Facilita la aplicación de la ley y da un trato igualitario a todos los sectores.
- Habrá un mayor beneficio para aquellos trabajadores de sectores en donde se pagaba una PTU muy por debajo del promedio nacional (22 días).
- · Evita la discrecionalidad en el pago de PTU.

Asimismo, se continúa facilitando la información y los medios para que las empresas cumplan con la obligación de capacitar o adiestrar a sus trabajadoras y trabajadores, además de adaptar, a las circunstancias actuales, la operación de los programas de apoyo a la capacitación, permitiendo que se desarrollen a distancia.



Fotografia 27. Trabajador perteneciente al sector de construcción con su equipo de protección.

Ver video:

https://www.youtube.com/watch?v=JN1LYTcOFx8

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



Fotografia 28. Trabajador en su centro de trabajo, perteneciente al sector de construcción.



La STPS, a través del SNE, ha transformado el mecanismo de intermediación laboral, teniendo como prioridad la atención a las personas con mayores barreras de acceso a un empleo formal. A los buscadores de empleo se les proporciona acompañamiento y orientación; mientras que a quienes lo ofertan, se les asesora en la identificación del talento adecuado para cubrir sus vacantes.

La política de inclusión laboral que ha adoptado el Gobierno de México prioriza la colocación de mujeres, adultos mayores, jornaleros agrícolas, personas con discapacidad, población migrante y jóvenes. Con ello, se atiende a distintos sectores de la población que durante años fueron olvidados.

De esta manera, y con el objetivo de reducir la brecha de género y las barreras de acceso a un empleo formal y digno, se implementa la estrategia Abriendo Espacios, con la cual se busca promover un enfoque de inclusión y proporcionar atención especializada a las y los buscadores de empleo de dichos sectores, mismos que, además, han sido los más afectados por la pérdida de empleo durante la contingencia sanitaria.

Abriendo Espacios también asesora y apoya a las y los ofertantes de empleo que promueven la contratación equitativa e incluyente de estos grupos poblacionales. Las empresas reciben ayuda con elaboración de las descripciones de sus puestos de trabajo para adaptarlos y que puedan ser cubiertos por estas personas.

La STPS ofrece servicios de intermediación laboral, movilidad laboral y capacitación a través del Programa de Apoyo al Empleo (PAE), coordinado por el SNE en conjunto con las 32 entidades federativas del país.

El PAE opera a través de tres subprogamas llamados: Intermediación Laboral, Movilidad Laboral de Jornaleros Agrícolas y Capacitación para la Empleabilidad.

El subprograma de Intermediación Laboral apoya a los empleadores con información y asesoría para definir, publicar y cubrir sus vacantes; así como a las personas buscadoras de empleo para postularse a las vacantes que se tienen registradas con base en su perfil laboral.

El subprograma Capacitación para la Empleabilidad capacita a personas buscadoras de trabajo para mejorar sus posibilidades de inserción en un empleo formal. La capacitación consiste en cursos, principalmente prácticos, para la adquisición,

fortalecimiento o reconversión de competencias laborales de quienes presentan barreras para incorporarse o reincorporarse al mercado de trabajo en el corto plazo.

El subprograma Movilidad Laboral de Jornaleros Agrícolas promueve la vinculación de personas buscadoras de trabajo, con experiencia en actividades agrícolas, para que puedan trasladarse a un país diferente a México o a entidades federativas o municipios distintos a su lugar de residencia y ocupar un puesto de trabajo en el sector agrícola.

Como resultado de la operación del PAE, en los casi tres años de esta administración se ha dado atención a 7.7 millones de personas buscadoras de empleo por medio del SNE, y se ha logrado colocar a 1,096,049 de ellas en empleos formales a lo largo y ancho de todo el país. Estos resultados solo han sido posibles gracias a la estrategia del Gobierno de México, en coordinación con las entidades federativas, de consolidar una fuerte cercanía con la ciudadanía, donde a pesar de la emergencia sanitaria, los servicios del SNE no fueron suspendidos, sino que se adoptaron mecanismos que permitieron operar de forma presencial y a distancia, buscando atender a la mayor cantidad de personas.

Es importante señalar que el SNE también participa de manera activa en los Proyectos Estratégicos del Gobierno de México. Estos proyectos no solo tendrán efectos en materia de generación de empleos, sino que se traducirán en bienestar y desarrollo para todo el territorio nacional.

En el caso del Tren Maya, mediante acuerdos presentados en las ciudades de Valladolid y Mérida en Yucatán; en la Ciudad de Campeche, Campeche; y en Villahermosa, Tabasco, el SNE participa con servicios de intermediación para facilitar que las empresas ganadoras de las licitaciones del Proyecto de Desarrollo Tren Maya contraten a trabajadoras y trabajadores locales.

Derivado de dichos acuerdos, se han captado 3,523 vacantes y se ha logrado la colocación de 2,410 personas en los trabajos para la construcción del Tren Maya. Con dichas acciones, se promueve la vinculación laboral de las personas que residen en los lugares donde se desarrollarán los proyectos estratégicos con el fin de lograr un bienestar comunitario a través del trabajo.



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

La STPS ha cambiado el paradigma del acceso a los servicios públicos de intermediación laboral, al realizar un trabajo profundo de acercamiento de los servicios a la ciudadanía. Con el subprograma Intermediación Laboral se proporciona información y asesoría tanto a personas buscadoras de empleo como a empleadores. Este subprograma se compone de Bolsa de Trabajo; Ferias de Empleo; Portal del Empleo; Movilidad Laboral Interna Industrial y de Servicios, y Mecanismo de Movilidad Laboral Externa para Trabajadores no Agrícolas.

El subprograma de Intermediación Laboral incluye servicios de atención complementaria para orientar a los buscadores de trabajo: el Servicio Nacional de Empleo por Teléfono (SNETEL), el Observatorio Laboral (OLA), Talleres para Buscadores de Empleo y los Centros de Intermediación Laboral (CIL).

Para hacer frente a la crisis sanitaria causada por el virus SARS-CoV-2 y ayudar en el proceso de reactivación económica, se continuó con las actividades de atención a la población de manera ininterrumpida y segura. Para ello, se fortalecieron y diversificaron las tareas de Intermediación Laboral a través de distintos canales de comunicación electrónica y, donde las condiciones sanitarias lo permitían, con atención presencial.

La Bolsa de Trabajo, mediante personal especializado, brinda orientación y atención personalizada a las personas buscadoras de trabajo, así como a las empresas que buscan nuevos talentos.

Con este servicio, del 1 de septiembre de 2020 al 30 de junio de 2021, se registraron 573,412 vacantes y se atendieron 492,996 personas, con una tasa de colocación de 5.2%. Se destaca que, como consecuencia de la crisis sanitaria, el SNE transformó y adaptó este servicio, acercándolo a la ciudadanía de manera virtual.

Las Ferias de Empleo, que se realizan de forma presencial y virtual, son un medio de vinculación masivo, directo y ágil donde los asistentes pueden consultar las oportunidades laborales disponibles, los perfiles demandados por los distintos sectores productivos así como las condiciones de trabajo ofrecidas por las empresas participantes.



Fotografia 29. Feria de Empleo en el estado de Guerrero.





Fotografia 30. Trabajadores pertenecientes al Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá.

En total, se han realizado 142 Ferias de Empleo, principalmente de forma virtual, donde se han captado 68,052 vacantes y se ha atendido a 59,176 personas buscadoras de empleo, con una tasa de colocación de 29.3%.

De las Ferias de Empleo se destacan dos: la Feria de Empleo Nacional, realizada del 27 al 29 de octubre de 2020, y la Feria Nacional de Empleo con Enfoque de Género, realizada durante marzo de 2021.

En la Feria Nacional de Empleo participaron 48,396 personas buscadoras de empleo y se ofertaron 23,336 vacantes de las 1,289 empresas participantes. En este evento también se promovieron vacantes de la Bolsa de Empleo, resultando en la colocación de 4,369 personas.

En cuanto a la Feria Nacional de Empleo con Enfoque de Género, esta estuvo conformada por 53 Ferias (10 presenciales y 43 virtuales) realizadas en las 32 entidades del país, con un total de 28,851 personas participantes y 1,444 empresas que ofertaron 23,376 vacantes. A la fecha se ha colocado a 5,523 personas buscadoras de empleo como resultado de este evento.

El Portal del Empleo es una herramienta tecnológica cuya finalidad es vincular a las personas a un empleo formal. Al usar esta herramienta, tanto empresas como personas buscadoras de empleo pueden registrar su información para encontrar la vinculación que consideren más conveniente a sus intereses.

Del 1 de septiembre de 2020 al 30 de junio de 2021 el Portal del Empleo ha registrado 145,277 vacantes y 906,944 personas buscadores de empleo.

El Servicio Nacional de Empleo trabaja de manera coordinada con el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, dando seguimiento a los aprendices egresados con el fin de poderlos vincular a un trabajo, cerrando así un círculo virtuoso que permite que millones de jóvenes que han tenido la oportunidad de capacitarse en un centro de trabajo recibiendo una beca mensual del Programa, sean canalizados a oportunidades laborales al término de su capacitación.

Esta atención a los aprendices egresados del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro ha resultado en más de 35 mil postulaciones a ofertas laborales entre el 1 de septiembre de 2020 y el 30 de junio de 2021.

Con los servicios de Movilidad Laboral Interna Industrial y de Servicios; y el Mecanismo de



Movilidad Laboral Externa para Trabajadores no Agrícolas se busca facilitar la vinculación de las personas buscadoras de empleo con campos laborales complementarios tanto en México como en el extranjero.

Como resultado de estos servicios, en el periodo considerado en este informe, se ha logrado colocar a 1,172 personas en empleos formales, todos en el extranjero. De esta cifra, 61 fueron enviados al sector de la salud en Alemania; y 1,076 y 35 fueron enviados a diversos sectores económicos (distintos del sector agrícola) en Canadá y Estados Unidos, respectivamente.

En total, del 1 de septiembre de 2020 al 30 de junio de 2021, la Intermediación Laboral, ya fuera presencial o virtual, arrojó 1,459,982 atenciones a personas buscadoras de trabajo, 787,913 vacantes captadas y una tasa de colocación en empleos formales de 13.1%. Además, del total de servicios proporcionados el 46.2% de las atenciones y el 36.8% de las colocaciones fueron para mujeres, mientras que el 49.6% de las atenciones y el 58.1% de las colocaciones fueron para jóvenes.

Con los servicios del SNETEL se proporciona información, atención y asesoría a las personas buscadoras de empleo y a las empresas, acercándoles vía telefónica las alternativas de empleo, servicios y apoyos del PAE. Con este mecanismo de atención complementario se realizaron 180,929 atenciones.

El OLA es un servicio de información en línea, disponible en www.observatoriolaboral.gob.mx, que tiene como objetivo principal ayudar a las y los jóvenes en la elección de su carrera; para ello, presenta al usuario diversos datos sobre las principales ocupaciones y profesiones en el país.

Con los Talleres para Buscadores de Empleo se informa y asesora a las personas buscadoras de empleo que presentan dificultades para conseguir un trabajo, jóvenes con poca experiencia laboral y a personas que requieren mejorar sus habilidades de búsqueda de empleo. Entre el 1 de septiembre de 2020 y el 30 de junio de 2021 se realizaron 2,914 de estos Talleres.

Con los CIL se apoya a las personas buscadoras de empleo proporcionándoles equipo informático, acceso a internet y asistencia personalizada por parte de un facilitador a quien así lo requiera. Con este servicio se atendió a 3,678 personas.



Fotografia 31. Ciudadano asistiendo a la Feria de Empleo de Colima, organizada por el Servicio Nacional de Empleo

Con la estrategia Abriendo Espacios, que es transversal a todos los subprogramas y modalidades de apoyo del SNE, se ha colocado a 10,030 personas mayores y a 1,754 personas con discapacidad, lo que representa el 15.5% y el 21.5%, respectivamente, de las personas atendidas.

En conclusión, durante el periodo del 1 de septiembre de 2020 al 30 de junio de 2021, como resultado de los distintos mecanismos de Intermediación Laboral, se han atendido a 1,459,982 personas buscadoras de empleo y se han captado 787,913 vacantes.

Con el fin de dar seguimiento y medir el impacto de las acciones de este subprograma, a partir de 2020 el SNE usa los registros administrativos del IMSS, para calcular el porcentaje de personas atendidas que fueron colocadas en un empleo formal.

Para el periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2020 y el 30 de junio de 2021 el porcentaje de colocación es de 17.6%, destacando que los porcentajes de colocación específicos para mujeres y jóvenes son de 36.8% y 58.1%, respectivamente.





Fotografia 32. Trabajador perteneciente al Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá, listo para llevar a cabo la movilidad.

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

La capacitación es esencial para lograr una mayor inclusión en el mercado laboral, por ello, a través del subprograma Capacitación para la Empleabilidad, se apoya a personas buscadoras de empleo que requieren capacitarse para facilitar su inserción en un empleo formal.

Mediante este subprograma, del 1 de septiembre de 2020 al 30 de junio de 2021, se realizaron 1,415

cursos, en los que se otorgó capacitación de corto plazo a 6,888 personas para mejorar su empleabilidad. Del total de personas capacitadas, el 30.2% se logró colocar en un empleo formal.

5.3. 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, para acceder a puestos de trabajo acordes a su perfil e intereses

La STPS ha trabajado de manera activa en la atención a las personas que deciden migrar por diversos motivos buscando el bienestar personal y de sus



familias, es por ello que el SNE participa brindando oportunidades laborales que garanticen sus derechos laborales a lo largo del territorio nacional.

El subprograma de Movilidad Laboral de Jornaleros Agrícolas opera a través de las modalidades Movilidad Laboral Interna de Jornaleros Agrícolas; Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT), y Mecanismo de Movilidad Laboral Externa para Jornaleros Agrícolas.

Del 1 de septiembre de 2020 al 30 de junio de 2021 se gestionó la contratación de 7,675 personas mediante la modalidad de Movilidad Laboral Interna de Jornaleros Agrícolas. Del total de personas contratadas, 7,202 fueron colocaciones inmediatas, logrando así una tasa de colocación inmediata⁶ de 93.8 por ciento.

Con el PTAT se logró la colocación de 22,214 trabajadores de este sector fuera del país en trabajos que aseguran su desarrollo profesional y el goce de sus derechos laborales.

Con el Mecanismo de Movilidad Laboral Externa para Jornaleros Agrícolas, que opera primordialmente en Estados Unidos, en el periodo de referencia del presente informe, se logró colocar a 1,795 personas trabajadoras en condiciones legales y seguras, garantizando el pleno respeto a sus derechos humanos.

Relativo a la migración ordenada y segura de personas en búsqueda de empleo, se destacan las acciones realizadas en favor de la inclusión laboral en coordinación con distintos actores como la oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), y la Agencia Alemana de Cooperación Internacional - GIZ.

A través la coordinación con estos actores se busca promover la integración socioeconómica de las personas refugiadas o desplazadas mediante el fortalecimiento de los servicios que otorga el SNE.

A fin de promover la inclusión de la población migrante se organizó el Foro "La diversidad e inclusión laboral como eje transversal en el sector empresarial", contando con la participación de más de 300 personas, lo que resultó en 2,552 atenciones a 1,696 personas buscadoras de trabajo de este grupo de población.

Finalmente, se continuó con la participación en la estrategia migratoria del Gobierno de México a través de los Centros Integradores para el Migrante (CIM), enfocados a brindar un trato digno y humanitario a los migrantes que transitan por el territorio mexicano.

La STPS, en coordinación con otras dependencias federales, ha atendido a 15,017 personas migrantes a través de cinco rubros básicos: alojamiento, alimentación, servicios de salud, servicios educativos y atención documental para la regularización de la condición migratoria de la población en movilidad.

Asimismo, el Gobierno de México ha asumido la Presidencia pro témpore de la Conferencia Regional sobre Migración, el cual es un mecanismo de diálogo político entre los países de la región de Centroamérica y Norteamérica. La STPS y el Instituto Nacional de Migración (INM) coordinan el grupo de trabajo sobre migración laboral, el cual busca generar flujos ordenados, seguros y regulares, respetando los derechos humanos y laborales de los migrantes.

Además, el Gobierno de México, a través de la STPS, como punto de contacto de los capítulos laborales de tratados comerciales en los que México participa, aceptó la Comunicación Pública presentada por el Centro de los Derechos del Migrante A.C. con el objetivo de trabajar con el Gobierno de los Estados Unidos de América para avanzar hacia una mayor protección de los derechos laborales de nuestros connacionales en su territorio.

Acciones en apoyo a quienes más lo necesitan

Para contrarrestar los efectos provocados por el COVID 19 en la población en búsqueda de empleo, desde el Gobierno de México se fortalecieron los mecanismos de intermediación, capacitación para la empleabilidad y movilidad laboral.

Destaca la implementación de acciones para la prestación de los servicios de manera virtual, como son el uso de redes sociales, aplicaciones tecnológicas, atención por citas en las Oficinas del Servicio Nacional de Empleo (OSNE) o, de manera remota, por medio del SNETEL.

6.. Las colocaciones inmediatas, así como la tasa de colocación inmediata, hacen referencia a aquellas que son reportadas por las mismas personas buscadoras de trabajo o por las empresas que las contratan.



Estas medidas aseguran la atención a la población buscadora de empleo y empleadores garantizando la aplicación de las medidas sanitarias dictadas por las autoridades de salud.

También destaca la realización de eventos virtuales de reclutamiento con empresas, Talleres para Buscadores de Empleo, Ferias de Empleo y el fortalecimiento del Portal del Empleo como principal mecanismo para el registro de buscadores de empleo.

Por otra parte, se continuó con la operación del PTAT, para lo cual se estableció coordinación entre México y Canadá para asegurar la implementación de medidas para la atención de la contingencia sanitaria, como: reclutamiento y selección de trabajadores por citas en las OSNE; gestión de permisos de trabajo en línea; aplicación obligatoria de pruebas COVID 19 antes de salir de México, al llegar a Canadá, y una más al concluir el periodo de cuarentena en ese país (14 días); así como el uso de aplicaciones para monitorear el estado de salud de los trabajadores.

Conclusiones

El Gobierno de México está transformando la vinculación laboral entre empleadores y buscadores de empleo, minimizando las barreras de acceso a un empleo formal que afrontan miles de personas. Es por ello que, a través del SNE, la STPS busca mejorar el funcionamiento del mercado laboral y agilizar los procesos de vinculación laboral y capacitación a través de servicios integrales y personalizados.

Aunado a lo anterior, aprovechando las diversas herramientas tecnológicas y basándose en estudios y diagnósticos sobre capacidades y condiciones del mercado laboral, el SNE brinda sus diferentes servicios de manera oportuna y eficaz para atender a la población que busca incorporarse a la vida productiva mediante un empleo formal.

Hoy, el quehacer del SNE es fundamental para contribuir en el proceso de reactivación económica del país, más aún si se conjuga con la colaboración de distintos aliados de los sectores público, privado y social. Los servicios que presta el SNE son por demás pertinentes para apoyar a las personas más vulnerables de nuestro país.



Fotografía 33. Trabajadora perteneciente al Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá.

Ver video:

https://www.voutube.com/watch?v=TKKaKxla2Ls

6 Mediación en conflictos sociales





Fotografia 34. Trabajador en su centro de trabajo, perteneciente al sector industrial.



En administraciones pasadas el Gobierno favorecía más los intereses de los patrones, en vez de velar por los derechos de las y los trabajadores, quienes mediante su esfuerzo son los que generan rentabilidad; visión ésta que ha justificado, en ocasiones, el control y la represión de las manifestaciones de descontento legítimo de las personas trabajadoras. Ante ello, el gobierno de la Cuarta Transformación ha dado un giro a esta percepción y sus prácticas inherentes y, con un nuevo modelo laboral, tiene como objetivo primordial el bienestar de las y los trabajadores, alentando prácticas democráticas en los sindicatos y el diálogo responsable en la solución de controversias.

Es por ello que la STPS se enfoca en reconocer y atender las demandas sociales de las y los trabajadores al participar de manera activa en la mediación de conflictos sociales relacionados con la garantía de los derechos laborales, privilegiando, en todo momento, la negociación colectiva auténtica.

Bajo los principios de transparencia e imparcialidad, la STPS realiza trabajos coordinados con trabajadores, sindicatos y empresas buscando siempre el equilibrio entre ellos; protegiendo en todo momento a las y los trabajadores y entendiendo que la sustentabilidad de las empresas es importante en tanto que son fuente de empleo y que los sindicatos democratizados y representativos favorecen el poder de negociación de los trabajadores y la legitimación de acuerdos, generando mejores ambientes laborales y beneficiando la productividad.

6.1. Pasta de Conchos

Uno de los principales compromisos de este gobierno y del presidente Andrés Manuel Lopez Obrador fue el de reparar, en la medida de lo posible, el daño causado a las familias y el rescate de los 65 cuerpos de los mineros acaecidos en el accidente de la mina de Pasta de Conchos, en 2006, ubicada en el Municipio de San Juan de Sabinas, en el estado de Coahuila.

En solidaridad y reconocimiento de la lucha social a la que los familiares se han enfrentado desde hace años, el Ejecutivo Federal instauró un comité para la creación del Plan Integral para la Reparación y la Justicia en Pasta de Conchos. Se trabajó en forma conjunta entre la STPS, la Comisión Federal de Electricidad (CFE), la SEGOB, la SE y la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano (SEDATU), en la supervisión de los avances de las labores técnicas para el ingreso a la mina y recuperación de los restos de los trabajadores acaecidos, el otorgamiento

de medidas de reparación individual y un esquema de medidas de reparación colectiva.

Como parte de las medidas de reparación individual gestionadas por la SEGOB se da seguimiento a la indemnización otorgada a los deudos mediante la entrega de 233 cheques hasta el momento de los 240 totales, lo que implica un avance de 97.1% de cumplimiento.

Entre las labores a cargo de la CFE destaca el desarrollo del paquete de Ingeniería del Proyecto de la Mina de Pasta de Conchos, que presenta un avance del 85% respecto a la elaboración de planos, especificaciones y criterios de diseño.

En cuanto a las medidas de infraestructura y vivienda como parte de la reparación colectiva, llevada a cabo por la SEDATU, se acordó la entrega de 65 apoyos para vivienda a los familiares de las víctimas, la recepción de espacios urbanos y la construcción de un parque. Asimismo, en reunión celebrada el 3 de junio de 2021, entre la SEDATU y la STPS, se determinó el comienzo de la construcción del memorial en honor a las víctimas.

Se llevaron a cabo reuniones bilaterales con los grupos de víctimas para dar continuidad a las propuestas realizadas por la Comisión Nacional de Vivienda y la SEDATU para el mejoramiento de vivienda de los núcleos familiares.

6.2. Mina San Rafael, en Cosalá, Sinaloa

El 26 de enero de 2020 un grupo de trabajadores iniciaron un paro de labores por la supuesta falta de condiciones de higiene y seguridad en la mina San Rafael ubicada en el Municipio de Cosalá, en el Estado de Sinaloa, la cual es operada por una filial de la empresa canadiense *Americas Gold and Silver Corporation*, por lo que con el fin de proteger la integridad de las y los trabajadores, la STPS participó junto con la SEGOB y la SE en las mesas de negociación y diálogo para solucionar el conflicto que había mantenido cerrada la mina.

El pasado 6 de julio, como resultado de las negociaciones y ante la presencia de las secretarías antes mencionadas, se celebró un acuerdo entre la empresa y el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana, el cual establecía como condición para levantar el paro y mantener el libre acceso a la fuente de trabajo que la STPS realizara una inspección en materia de seguridad e higiene,





Fotografia 35. Firma del acuerdo en el que, tras meses de negociación, se determina la reapertura de la mina San Rafael, en Cosalá, Sinaloa

misma que se ha solventado parcialmente y continúa en proceso. Es por ello que las partes decidieron continuar con la reapertura de la mina, dando inicio al plan de reactivación de actividades mediante la contratación de trabajadores que realizan funciones de reparación dentro del programa de revisión operativa, cuya finalidad es reiniciar las operaciónes mineras en apego a los protocolos de seguridad, para garantizar la subsistencia de la fuente de empleo y reanimar la economía de la región, todo ello sin dejar de observar el respeto a los derechos de los trabajadores, incluyendo la solución para aquellos que fueron despedidos como consecuencia del paro.

6.3. Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México y Aeroméxico

Es importante destacar que, derivado de la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) la industria aerocomercial ha sido de las más afectadas, no sólo en nuestro país, sino en todo el mundo.

En razón de lo anterior y en el marco de la revisión integral del contrato colectivo de trabajo celebrado entre la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA) y Aeroméxico, los representantes de ambas partes mostraron su madurez y realizaron un esfuerzo para llegar a un acuerdo que permite asegurar la viabilidad de la empresa y salvar

la fuente de empleo, ya que a través de la voluntad y el diálogo, el pasado 2 de febrero de 2021 se firmó ante la STPS, que participó como mediadora, el Convenio de Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo entre las empresas Aerovías de México, S.A. de C.V. (Aeroméxico), Aerolitoral, S.A. de C.V. (Aeroméxico Connect) y ASPA, resaltando que, como parte de dicho convenio, las partes se desistieron de los conflictos de naturaleza económica presentados ante la JFCA.

ASPA tomó la decisión de esta reestructura a partir de un proceso democrático que no fue producto de la imposición o de una postura unilateral por parte de sus dirigentes, sino de la construcción de consensos con sus agremiados.

6.4. Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México y Aeromexico

Como en el punto anterior, a consecuencia de la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, la industria aerocomercial ha sido de las más afectadas y ,como los pilotos, los sobrecargos han sido afectados en sus empleos y condiciones laborales.

El 3 de febrero de 2021 la STPS atestiguó la firma de un acuerdo de reestructuración temporal en las condiciones de trabajo entre la Asociación Sindical



de Sobrecargos de Aviación de México (ASSA) y Aeroméxico, que protege los empleos de sobrecargos, salvaguarda a la empresa y permite tener una industria turística con las mejores condiciones.

Este proceso democrático tiene toda la legitimidad y el respaldo de la organización sindical, por lo que construye bases sólidas y duraderas con sus agremiados en beneficio de las empresas lo cual, por cierto, brinda posibilidades de un mejor futuro para sus trabajadores.

El caso de Aeromexico es un buen ejemplo del ejercicio del diálogo corresponsable y la importancia de la democracia en la toma de decisiones de las organizaciónes gremiales.

6.5. Telmex y Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana

Uno de los objetivos de la STPS es que los espacios de diálogo auténtico, bilateral, constructivo, activo sean el común de las negociaciones colectivas y las relaciones laborales en el país. El diálogo horizontal, incluyente y abierto que sostuvieron Teléfonos de México (TELMEX) y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana fue ejemplo de ello.

Con la participación de la STPS en 2020 se llevaron a cabo las negociaciones para la revisión integral del contrato colectivo de trabajo celebrado entre la empresa y su sindicato y durante 2021 para la revisión salarial.

De igual manera, durante la presente administración la STPS, conjuntamente con la SEGOB, han intervenido conciliatoriamente, tanto en su revisiones contractuales, como salariales, coadyuvando con las partes, en la búsqueda de soluciones integrales al problema del pasivo laboral que presenta la empresa; existen mesas de trabajo que continúan en diálogo derivado de dos emplazamientos a huelga por violaciones al referido contrato colectivo de trabajo, donde los temas centrales y pendientes son la cobertura de vacantes y el futuro del sistema de pensiones sin que se afecten los derechos de los trabajadores actuales.

6.6. General Motors, Silao

La entrada en vigor del nuevo modelo laboral implica dejar atrás los contratos de protección, aquellos en los que no era necesario que el líder sindical acreditara que verdaderamente representaba a los trabajadores de la empresa, ni que los trabajadores

estaban de acuerdo con los términos del contrato colectivo de trabajo vigente, a veces, incluso sin conocimiento de su existencia por parte de las y los implicados. Por ello, con la reforma laboral del 1 de mayo de 2019 se establecieron reglas claras y convenientes para todas las partes, con el fin de que estas apliquen a todos los contratos colectivos de trabajo, incluso a aquellos que se habían firmado antes de la entrada en vigor de la reforma, mediante la denominada "legitimación de contratos colectivos", es decir, poner a consulta, mediante el voto libre, secreto, personal y directo, de las y los trabajadores de un centro laboral el conocimiento y aval de su contrato colectivo de trabajo y el Sindicato que los representa, acabando así con la simulación de relaciones laborales venales.

En este sentido, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica, Sidero-Metalúrgica, Automotriz y Proveedoras de Autopartes en General, de la Energía, sus Derivados y Similares de la República Mexicana "Miguel Trujillo López" decidió someter a consulta de las y los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo celebrado con la empresa General Motors de México, S. de R.L. de C.V. (planta Silao) con el fin de legitimarlo, por lo que la STPS notificó al Sindicato y a la empresa General Motors de México el acuerdo de ejecución con motivo de la referida legitimación del contrato colectivo de trabajo realizada los días 20 y 21 de abril de 2021 en la planta automotriz de Silao, Guanajuato, la cual fue anulada tras acreditarse irregularidades graves que afectaron el desarrollo de la consulta y los resultados de la votación; esto, bajo la solicitud del mismo Sindicato de ampliar el plazo para reponer la consulta.

La STPS acreditó diversas causales de invalidez de la consulta de legitimación del contrato colectivo de trabajo, incluyendo irregularidades graves que fueron determinantes para su desarrollo y para el resultado de la votación, y que vulneraron los principios de seguridad y certeza que deben regir a todo proceso democrático.

La consulta debe reponerse a más tardar el 20 de agosto de 2021 en condiciones de seguridad y accesibilidad para que las y los trabajadores voten de forma personal, libre, directa y secreta, sin coacción ni intimidación de ningún tipo. Asimismo, apercibió al Sindicato que, en caso de incumplir, el contrato colectivo se dará por terminado, conservando en beneficio de las y los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo reconocidos en el mismo.

A través de la implementación de estas medidas, la STPS ratifica su compromiso en reparar la



afectación a los derechos de democracia sindical y negociación colectiva auténtica, y hacer valer los principios establecidos en la Constitución, en la LFT y en los convenios y tratados internacionales que México ha suscrito en materia laboral.

6.7. T-MEC en materia laboral

Parte de los compromisos adquiridos por el Gobierno de México en el T-MEC son garantizar la democracia sindical y respetar la libertad sindical, incluyendo la representación auténtica de las y los trabajadores, así como el derecho a la negociación colectiva, por lo que se admitió la solicitud de revisión hecha por el Gobierno de los Estados Unidos de América, en el marco del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del T-MEC, para determinar si existe o no una denegación de derechos laborales relativos a la libre asociación y negociación colectiva de las y los trabajadores de la empresa proveedora de autopartes Tridonex, S. de R.L. de C.V., ubicada en la ciudad de Matamoros, Tamaulipas.

La SE en coordinación con la STPS y demás agentes involucrados revisarán el caso para determinar con hechos y elementos jurídicos si existe o no una denegación a los derechos laborales referidos.

El Gobierno de México está comprometido a garantizar el debido cumplimiento del Tratado en favor del reconocimiento y respeto de los derechos de las y los trabajadores de México y de la región de América del Norte.

6.8. Petróleos Mexicanos y Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana

El 17 de octubre de 2019 con la renuncia del C. Carlos Antonio Romero Deschamps quedó vacante el cargo de la Secretaría General del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, por lo que se tendrá que realizar la elección para ocupar dicho cargo para el periodo que concluye el 31 de diciembre de 2024.

La STPS está atenta y se coordina con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana para que el proceso electoral cumpla con las normas laborales, incluyendo el voto personal, libre, secreto y directo como condición para validar y legitimar las direcciones sindicales electas.



Fotografia 36. Trabajadores pertenecientes al sector petrolero.





Fotografia 37. Trabajo coordinado interinstitucional para el rescate de los cuerpos de los mineros por la inundación en la mina de Múzquiz, Coahuila.

De igual manera, la STPS ha sostenido diversas pláticas con representantes de Petróleos Mexicanos (PEMEX) y del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, para atender, mediante el diálogo, no sólo los temas de su revisión integral del contrato colectivo de trabajo, que se prorrogó para el 30 de septiembre de 2021, sino también de diversos incumplimientos al mismo.

6.9. Avances en los acuerdos entre Grupo México y los trabajadores en la mina de Taxco, Guerrero

Durante la presente administración, la STPS ha encabezado diversas pláticas conciliatorias entre la empresa Industrial Minera México, S.A. de C.V. (Unidad Taxco), perteneciente a Grupo México, S.A.B. de C.V., y el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana y su Sección 17, con la finalidad de solucionar el conflicto de huelga estallada el 30 de julio de 2007 por violaciones al contrato colectivo de trabajo en la mina ubicada en Taxco de Alarcón, Guerrero.

Como parte de las negociaciones que continúan vigentes, el 20 de mayo de 2021 la empresa realizó el pago por la cantidad de \$587,000.00 pesos por la participación de utilidades adeudadas de 2007.

A la fecha, las partes continúan negociando las condiciones de reanudación de la mina, con el apoyo conciliatorio de la STPS y la SEGOB buscando un arreglo integral.

6.10. Rescate de mineros en Múzquiz, Coahuila

El 4 de junio de 2021 se reportó un accidente que provocó una inundación en la mina Micarán, en el Municipio de Múzquiz, Estado de Coahuila, en la que quedaron atrapados siete trabajadores mineros. El 11 de junio, tras 150 horas de trabajo ininterrumpido la coordinación entre autoridades de los distintos órdenes de gobierno, Ejercito Mexicano y voluntarios permitió localizar el cuerpo del último minero de los siete que quedaron atrapados después del accidente.

De manera remota desde Coahuila, la STPS participó, con la presencia permanente hasta el rescate



del último minero, de su titular Luisa María Alcalde Luján, quien reconoció los esfuerzos de los rescatistas voluntarios, los funcionarios estatales y de la propia Secretaría, así como de las empresas que pusieron a disposición personal, equipo y herramientas, en franca solidaridad con las familias de los deudos.

6.11. Cananea, Sonora

Conforme al Plan de Justicia para Cananea presentado por el Presidente Andrés Manuel Lopez Obrador el pasado 4 de julio de 2021, que incluye, entre otros, la solución de los juicios laborales pendientes, la infraestructura y atención médica digna, así como la negociación para el debido pago de utilidades. La STPS ha sostenido pláticas conciliatorias con la empresa Operadora de Minas e Instalaciones Mineras, S.A. de C.V., perteneciente a Grupo México, S.A.B. de C.V., filial que opera la mina Buenavista del Cobre, ubicada en el municipio de Cananea, en el estado de Sonora, y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minero Metalúrgica C.T.M., para que de forma paralela al Plan de Justicia, culminen su proceso de revisión integral del contrato colectivo de trabajo con un acuerdo que beneficie a las partes y vele por el eventual pago de utilidades generadas durante el presente ejercicio en el año 2022, bajo los criterios de la reforma laboral en materia de PTU y sin afectar los derechos de las y los trabajadores.

6.12. Grupo de migración laboral en la XXVI Conferencia Regional sobre Migración

Se realizaró la mesa "Diálogo social para la implementación de políticas de derechos laborales de mujeres migrantes en el trabajo del hogar remunerado", coordinada por el INM y la STPS, en el marco de la XXVI Conferencia Regional sobre Migración.

En este espacio, representantes de Belice, Canadá, Costa Rica, El Salvador, Estados Unidos de América, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y República Dominicana, intercambiaron experiencias a fin de promover políticas públicas que permitan visibilizar, reconocer y fortalecer los derechos, garantías y protección de quienes laboran en hogares. Se dio a conocer que, de 52.6 millones de personas dedicadas a este oficio en el mundo, 83% son mujeres, según la OIT, y en América Latina y el Caribe, el número de personas trabajadoras del hogar con trabajo remunerado oscila entre 11 y 18 millones; 93% de estas son mujeres, según informó la Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

En el marco de Pro-Tempore de la XXVI Conferencia Regional sobre Migración, se ha previsto impulsar acciones para promover una mejor atención y asistencia regional a todas las personas migrantes, en especial a aquellas que pertenecen a grupos excluidos, discriminados y vulnerados en el ejercicio de sus derechos, y a detonar estrategias regionales para la incorporación y reconocimiento de las habilidades y competencias laborales.

Ver video:

https://www.youtube.com/watch?v=hB9JGIGvUnY





Fotografia 38. Minero con su equipo de protección.

7

Incidencia en otras prestaciones sociales para las y los trabajadores







En línea con una visión de desarrollo inclusivo y justica social que emana desde la Constitución, el gobierno de la Cuarta Transformación asume también en la práctica la obligación de proteger a las personas trabajadoras en otros ámbitos que van más allá de los centros de trabajo, por ejemplo, impulsando la garantía de derechos sociales como la vivienda y otras prestaciones también sociales.

La promoción del bienestar social es un objetivo de este gobierno, por ello la STPS trabaja en conjunto con otras entidades y dependencias de la APF y otros poderes del Estado para respaldar y participar en las reformas legislativas que se orienten a proteger los derechos de las y los trabajadores de manera exhaustiva.

7.1 Reforma en materia de vivienda

El 16 de diciembre de 2020 se publicó el decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Con esta importante reforma propuesta por el Presidente Andrés Manuel López Obrador, las y los trabajadores no solo tendrán acceso a créditos para comprar una casa, sino que podrán adquirir terrenos o utilizar sus créditos para proyectos de autoconstrucción y mejora de la vivienda. Además se amplía el número de personas

que pueden ser sujeto de a financiamiento, ya que uno de los principales cambios que trae consigo la reforma es que también contempla créditos para derechohabientes sin relación laboral.

Destaca que el crédito se recibe sin intermediarios y de manera directa: el Infonavit lo deposita en la tarjeta dada de alta por la persona trabajadora. Además, las y los trabajadores también tendrán la opción de acceder a esquemas de refinanciamiento de créditos a la vivienda que se tengan con otra institución financiera.

La STPS ha participado en la implementación de esta reforma a través del Consejo de Administración del Infonavit, del que es parte integrante. En el seno de dicho Consejo se han aprobado las Reglas para el Otorgamiento de Crédito y las Políticas de Crédito, en las que se establecen los requisitos de los derechohabientes para acceder a un financiamiento y se mejoran las condiciones de los créditos de vivienda de acuerdo con la reforma.

Además, con la participación activa de la STPS ante el Consejo de Administración del Infonavit, y los sectores obrero y empresarial, se logró la implementación de, entre otros, el Programa piloto "Autoproducción, Construcción y Mejoramiento de Vivienda", mediante el que se otorgarán 10 mil créditos en ciudades de alto rezago y en grandes áreas metropolitanas.



Fotografía 40. Con esta reforma los trabajadores podrán tener acceso a créditos para comprar una casa, adquirir terrenos o utilizar sus créditos para proyectos de autoconstrucción y mejora de la vivienda.



En el seno de este Consejo también se consiguió:

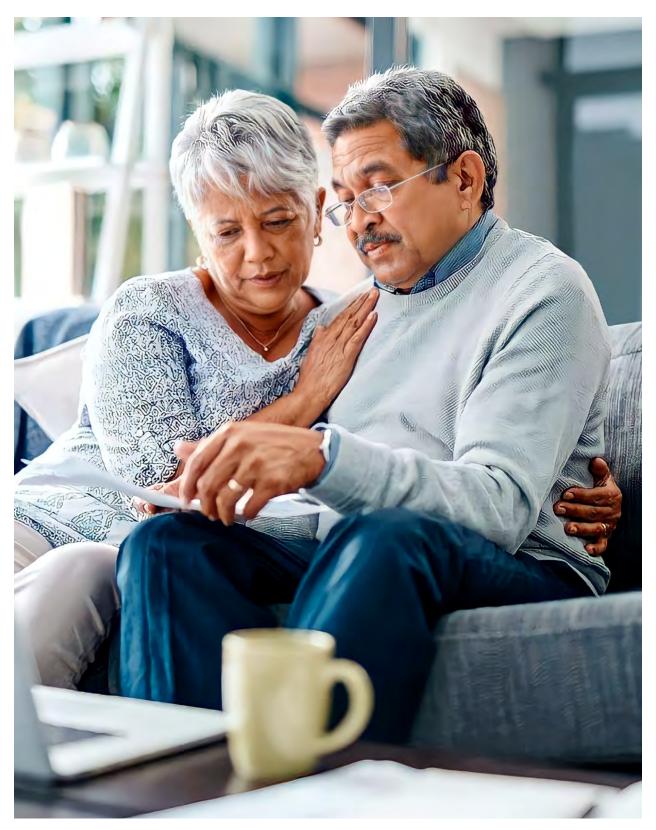
- La aprobación del Crédito para Trabajadores Agroindustriales, mediante el que las personas jornaleras que trabajan en el sector formal podrán acceder a un crédito.
- La aprobación del Programa Apoyo Solidario Infonavit, gracias al que se ofrecen soluciones para la recuperación de la salud financiera de las personas que cuentan con un crédito del Infonavit y que tuvieron que suspender sus pagos debido a los efectos de la crisis sanitaria. Con este Programa se apoya a los acreditados para que puedan continuar con sus pagos mediante la condonación de intereses, la recomposición del crédito o la reducción del pago.
- La aprobación del Programa Borrón y Cuenta Nueva por Afirmativa Ficta, con el que las personas que no pudieron realizar los pagos de su crédito del Infonavit cuentan con una alternativa de regularización para mantener sus créditos al corriente.
- La aprobación de la Estrategia de Medidas de apoyo a derechohabientes, mediante el que se otorgan apoyos para que los patrones integren en sus plantillas a personas trabajadoras con créditos del Infonavit que hubieran perdido su empleo.

7.2 Reforma en materia de ahorro para el retiro

Acorde con la política social de lograr mayores beneficios para las personas trabajadoras, para la STPS es fundamental contribuir a garantizarles condiciones de vida dignas cuando finalizan su vida laboral. Por ello, la Secretaría participó activamente en la reforma en materia de ahorro para el retiro a través de su representación en la Comisión Ejecutiva del Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado (PENSIONISSSTE), en la que se aprobó reducir a 0.53% las comisiones que Afore PENSIONISSSTE cobra por administración de cuentas de las y los trabajadores, lo que mejora directamente el monto de ahorro de las personas trabajadoras que tienen sus cuentas en esta administradora de fondos para el retiro.

Con todas las acciones aquí plasmadas, se avanza en la construcción de una concepción del mundo laboral en cuyo centro se encuentra una aspiración humanista basada en un principio fundamental: el trabajo es un derecho, un deber social y no una mercancía.





Fotografia 41. Pareja de personas adultas mayores.

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



Fotografía 42. Aprendiz perteneciente al Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.



Al inicio de esta administración se fijaron metas que reflejan los esfuerzos del Gobierno de México en el logro del bienestar para las y los mexicanos. Desde la STPS y sus organismos sectorizados, se busca generar los cambios necesarios en las condiciones de empleo de las personas trabajadoras que más lo necesitan e impulsar una mayor inclusión.

Para ello, en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024 (PSTPS) se establecieron cinco objetivos primordiales que contribuyen a la solución de los principales problemas que, actualmente, aquejan al mundo del trabajo. A estos cinco objetivos se les da seguimiento a partir de cinco metas para el bienestar y sus correspondientes parámetros.

El cumplimiento de los compromisos anuales de las metas para el bienestar y los parámetros se muestran en la Tabla 2, en la que aparecen los resultados al cierre del ejercicio 2020 y los avances correspondientes al periodo de enero a junio de 2021.



Fotografia 43. Aprendices pertenecientes al Programa Jóvenes Construvendo el Futuro.



Tabla 2. Avances en el cumplimiento de las Metas del bienestar y Parámetros del PSTPS 2020-2024, al 30 de junio de 2021.

Objetivo prioritario	Meta para el bienestar o Parámetro	Resutados cierre de 2020	Meta 2021	Avances enero-junio 2021	Meta 2024
	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.¹	68%	80%	74.5%	100%
Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo.	1.2 Cobertura del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro en zonas prioritarias. ²	99.5%	80%	98.5%	90%
	1.3 Porcentaje de mujeres jóvenes aprendices respecto del total de aprendices del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.	58.7%	60%	58.1%	60%
	2.1 Porcentaje de conclusión de los asuntos laborales. ³	43.5% ¹	92%	41.2%	100%
 Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral. 	2.2 Conciliación en los conflictos laborales de orden colectivo de competencia federal. ⁴	94%	97%	92%	98%
	2.3 Porcentaje de resoluciones que no son revocadas.	99.97%	99.75%	100%	99.75%
	3.1 Porcentaje de cobertura del salario mínimo general respecto a la Línea de Pobreza por Ingresos urbana familiar. ⁵	68.14%	73.58%	75.83%	100%
Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores.	3.2 Porcentaje del salario mínimo respecto al salario promedio del sector formal. ⁶	30.55%	30.01%	32.97%	34.51%
	3.3 Tasa de crecimiento del importe de crédito ejercido por trabajadores formales. ⁷	-20.98%	6.8%	83.6%	6.8%
	4.1 Tasa de informalidad laboral en el sector formal. ⁸	28.8%	28.5%	N/D	25.8%
 Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral. 	4.2 Número de personas beneficiadas por programas y acciones de trabajo digno. ⁹	3,829,563 personas trabajadoras	4,500,000 personas trabajadoras	N/D	10,000,000 personas trabajadoras
	4.3 Porcentaje de cumplimiento de la normatividad laboral en centros de trabajo inspeccionados. ¹⁰	39.09%	71%	67.0%	80%
5. Lograr la inserción en un empleo formal de las personas	5.1 Tasa de inserción en un empleo formal de las personas en búsqueda de trabajo atendidas por el Servicio Nacional de Empleo (SNE) ³¹	22.16%	8.6%	N/D	19.1%
desempleadas, trabajadores en condiciones críticas de ocupación y personas inactivas con disponibilidad para trabajar, con atención preferencial a	5.2 Contribución del Servicio Nacional de Empleo (SNE) a la formalización del empleo. ¹¹	3.56%	2.4%	N/D	7.2%
quienes enfrentan barreras de acceso a un empleo formal.	5.3 Cobertura del Servicio Nacional de Empleo (SNE)."	4.73%	67%	N/D	9.9%



NOTAS

N/D No disponible.

- 1. De acuerdo con el método de cálculo, este resultado acumula a los aprendices beneficiarios desde enero de 2019 y hasta el 30 de junio de 2021.
- 2. Calculado con base en el Índice de marginación por entidad federativa 1990 2015 del Consejo Nacional de Población.
- 3. El comportamiento de este indicador durante 2020 se explica por la suspensión de labores durante el periodo del 19 de marzo al 15 de julio 2020 en atención a las disposiciones emitidas por el Gobierno Federal ante la emergencia sanitaria generada por el virus del SARS-CoV-2 (COVID 19). Los datos involucrados son colectivos (sin contar emplazamientos a huelga y huelgas) más individuales. Al cierre del periodo 2020 se ubican 502,865 expedientes en trámite de los juicios involucrados en el indicador. 30 de junio de 2021, se registran 49,908 demandas individuales y colectivas y se concluyen 20,565 asuntos, quedando 532,226 expedientes en trámite de juicios individuales y asuntos colectivos.
- 4. El comportamiento de este indicador durante 2020 se explica por la emergencia sanitaria ocasionada por el virus SARSCoV2 (COVID-19), por lo que empresas, instituciones y sindicatos, dejaron de solicitar el Servicio Público de Conciliación, ya que en atención a las medidas implementadas durante la Jornada Nacional de Sana Distancia, los usuarios priorizaron realizar pláticas conciliatorias de forma privada.
- 5. Porcentaje de cobertura del salario mínimo general respecto a la Línea de Pobreza por Ingresos urbana familiar considerando la tasa de dependencia de 1.7 personas por ocupado en el hogar. Para el dato de 2021, promedio para enero mayo 2021 (aún no se cuentan con datos de junio de línea de bienestar publicados por el Coneval).
- 6. Para el dato de 2021, promedio para enero mayo 2021 (aún no se cuentan con datos de salarios base de cotización de junio publicados por el IMSS).
- 7. Los tres principales factores para explicar la contracción en la colocación de crédito durante 2020 son: 1) la operación en teletrabajo durante la Jornada Nacional de Sana Distancia, que implicó ausencia de colocación en los meses de abril y mayo; 2) la reducción en el valor del crédito promedio derivado de: i) el crédito Apoyo Diez Mil, ya que muchas personas trabajadoras que en otras condiciones hubieran tomado créditos en promedio de 19 mil pesos, tomaban el crédito de 10 mil pesos; ii) la reducción en ingresos que tuvieron algunos trabajadores, lo que reducía su línea de crédito; y 3) los semáforos sanitarios que limitaban los horarios de atención y el personal disponible por las personas clasificadas como vulnerables.

En cuanto a 2021, el monto de los créditos pasó de \$6,679.06 millones en el primer semestre de 2020 a \$12,262.81 millones en el primer semestre de 2021. Este crecimiento se explica por un crecimiento de 49.58% en el número de créditos, al pasar de 365,400 créditos en el primer semestre de 2020 a 546,554 créditos en el primer semestre de 2021, y el crecimiento de 22.75% del monto promedio de los créditos, al pasar de \$18,279 en el primer semestre de 2020 a \$22,437 en el primer semestre de 2021.

El número de créditos aumentó como resultado de la normalización de la operación en 2021, el aumento en la demanda por los créditos del Instituto Fonacot y las mejoras en los procesos para originar créditos. El monto promedio de los créditos aumentó, principalmente, como resultado de las reducciones en el costo de los créditos gracias a las disminuciones en las tasas de interés que tuvieron lugar en noviembre de 2020 y marzo de 2021.

- 8. Datos al IV trimestre de 2020 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para cada ejercicio fiscal; mientras que el dato para el periodo enero-junio 2021 no se tiene disponible, ya que la medición de este indicador es anual.
- 9. La medición de este indicador es anual, por lo que los resultados del ejercicio 2021 estarán disponibles hasta 2022.
- 10. El porcentaje alcanzado tanto en 2020 como al primer semestre de 2021 se debe a los acuerdos de suspensión de plazos derivados de la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV-2 (COVID 19), motivo por el cual no fue posible verificar la totalidad de las medidas atendidas, ya que las medidas dictadas continuaron durante toda la suspensión de plazos, sin embargo la comprobación de las medidas atendidas no pudieron realizarse durante el ejercicio reportado, lo que impactó en el porcentaje de cumplimiento de la normatividad en los centros de trabajo inspeccionados.
- 11. La medición de este indicador es anual, por lo que los resultados del ejercicio 2021 estarán disponibles hasta el mes de abril de 2022.



SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ACNUR Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados

APF Administración Pública Federal
BID Banco Interamericano de Desarrollo
CFE Comisión Federal de Electricidad

CFCRL Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral **CIDE** Centro de Investigación y Docencia Económicas

CIL Centros de Intermediación Laboral

CONASAMI Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

CONOCER Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales

CONEVAL Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social

DOF Diario Oficial de la Federación

ENOE Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

IMSS Instituto Mexicano del Seguro Social

INFONAVIT Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

INM Instituto Nacional de Migración

INSTITUTO FONACOT Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores

JFCA Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

LFT Ley Federal del Trabajo

OIM Organización Internacional para las Migraciones

OIT Organización Internacional del Trabajo

OLA Observatorio Laboral

PAE Programa de Apoyo al Empleo

PASST Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

PEMEX Petróleos Mexicanos

PENSIONISSSTE Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado

PND Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024

PROCADIST Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores

PROFEDET Procuraduría Federal de la Defensa del TrabajoPSTPS Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social

PTAT Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-CanadáPTU Participación de los Trabajadores en el Reparto de Utilidades

REPSE Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas
RIAPJAF Ruta Integral de Atenciones para las Personas Jornaleras Agrícolas y sus Familias

SADER Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural

SAT Servicio de Administración Tributaria

SCT Secretaría de Comunicaciones y Transportes

SEBIEN Secretaría de Economía
SEGOB Secretaría de Bienestar
SEGOB Secretaría de Gobernación

SIRCE Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial

SNE Servicio Nacional de Empleo

SNETEL Servicio Nacional de Empleo por Teléfono

SSA Secretaría de Salud

SSPC Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana

STPS Secretaría del Trabajo y Previsión Social

STyFE Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México

T-MEC Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá

ZLFN Zona Libre de la Frontera Norte

Directorio

Luisa María Alcalde Luján SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Marath Baruch Bolaños López
SUBSECRETARIO DE EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

GOBIERNO DE MÉXICO



México **2021** Año de la Independencia