

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



PROGRAMA SECTORIAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL 2020-2024

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

AVANCE Y RESULTADOS 2020

**PROGRAMA DERIVADO DEL
PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2019-2024**



Índice

1.- Marco normativo	3
2.- Resumen ejecutivo.....	5
Contribución del Programa al nuevo modelo de desarrollo planteado en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.....	5
3.- Avances y Resultados	8
Objetivo prioritario 1. Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo	8
Factores que han incidido en los resultados del Objetivo prioritario 1	12
Objetivo prioritario 2. Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral	13
Factores que han incidido en los resultados del Objetivo prioritario 2.....	21
Objetivo prioritario 3. Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores	22
Factores que han incidido en los resultados del Objetivo prioritario 3	27
Objetivo prioritario 4. Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral.....	28
Factores que han incidido en los resultados del Objetivo prioritario 4	34
Objetivo prioritario 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.....	35
Factores que han incidido en los resultados del Objetivo prioritario 5	38
4- Anexo.	40
Avance de las Metas para el bienestar y Parámetros	40
Objetivo prioritario 1.- Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo	40
Objetivo prioritario 2.- Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral	46
Objetivo prioritario 3.- Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores	52
Objetivo prioritario 4.- Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral.....	58
Objetivo prioritario 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.....	64
5- Glosario	71
6.- Siglas y abreviaturas.....	73

1

MARCO NORMATIVO



1.- Marco normativo

Este documento se presenta con fundamento en lo establecido en los numerales 40 y 44, de los *Criterios para elaborar, dictaminar, aprobar y dar seguimiento a los programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024*, emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, los cuales señalan lo siguiente:

40.- *Las dependencias y entidades serán responsables de cumplir los programas en cuya ejecución participen y de reportar sus avances.*

44.- *Asimismo, deberán integrar y publicar anualmente, en sus respectivas páginas de Internet, en los términos y plazos que establezca la Secretaría, un informe sobre el avance y los resultados obtenidos durante el ejercicio fiscal inmediato anterior en el cumplimiento de los Objetivos prioritarios y de las Metas de bienestar contenidas en los programas.*

2

RESUMEN EJECUTIVO



2.- Resumen ejecutivo

Contribución del Programa al nuevo modelo de desarrollo planteado en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024

El Gobierno de la Cuarta Transformación está modificando la forma de reconocer el trabajo: se trata de una actividad que dignifique, confiera identidad y sentido a la vida de las personas, al punto de generar bienestar para las y los trabajadores y sus familias.

Los lineamientos en los que se enmarca el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 van encaminados a forjar la modernidad desde abajo y sin excluir a nadie, y a demostrar que el desarrollo no tiene porqué ser contrario a la justicia social. Para contribuir a ello, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social impulsa el desarrollo integral de las y los trabajadores e incluye a las y los jóvenes al mercado laboral. Así se conforman los cinco objetivos prioritarios que determinan nuestro actuar para mejorar las condiciones de las personas más desprotegidas:

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.

Durante años, las y los jóvenes fueron relegados y estigmatizados al punto de sostener que no estudian y no trabajan porque no quieren, sin considerar que nunca se han generado las condiciones ni las oportunidades para su inclusión. Estos jóvenes enfrentan múltiples exclusiones para encontrar trabajo y cuando logran emplearse reportan mayor índice de rotación laboral, informalidad y bajos ingresos.

El programa Jóvenes Construyendo el Futuro es el proyecto más ambicioso para jóvenes que se ha buscado implementar en décadas y representa, por primera vez, una oportunidad de capacitación, e inclusión laboral y financiera para este sector de la población. Desde el inicio de operaciones del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro en enero de 2019 y hasta diciembre de 2020, se ha logrado beneficiar a 1,565,128 jóvenes.

Además de la falta de oportunidades para las y los jóvenes, en la historia de nuestro país, las relaciones laborales se habían construido dentro de la opacidad, el control, la explotación, la corrupción y la simulación. Por ello, la reforma laboral es un punto de inflexión en el mundo del trabajo. El nuevo modelo laboral es la reforma social más profunda en años.

Por primera vez se traslada la impartición de justicia laboral a tribunales dependientes del Poder Judicial, y no del Poder Ejecutivo. La reforma laboral garantiza la democratización de los sindicatos al favorecer la libertad sindical, y con la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral se promueve la negociación colectiva auténtica. El Centro Federal entró en funciones en noviembre de 2020, tal como estaba previsto en la Primera Etapa de la Reforma Laboral y ya opera en ocho estados de la República: Campeche, Chiapas, Durango, Hidalgo, Estado de México, San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas.

Por otro lado, durante décadas, en México se justificó un continuo deterioro de los salarios reales de las personas trabajadoras debido a la política monetaria y fiscal implementada, que privilegió el control inflacionario a través del anclaje al tipo de cambio y a una política fiscal restrictiva orientada al equilibrio de las finanzas públicas, antes que al aliento de la demanda agregada. 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 siquiera lo mínimo para sí mismos y para sus familias.



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Con la nueva política de Salarios Mínimos impulsada por el Gobierno de México y por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, el incremento salarial en 2020 llevó a los salarios mínimos de 102.68 pesos, en 2019, a 123.22 a nivel nacional y de 176.72 a 185.56 pesos en 2020 en la Zona Libre de la Frontera Norte.

El derecho al trabajo digno se encuentra garantizado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Derivada de esto, la Ley Federal del Trabajo define en su segundo artículo al trabajo digno como aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación; se tiene acceso a la seguridad social; se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación y los centros de trabajo cuentan con condiciones óptimas de seguridad e higiene.

Para garantizar lo anterior se ha priorizado el combate a la subcontratación abusiva y el subregistro salarial a la seguridad social, así como a la informalidad laboral que existe dentro del sector formal de la economía. Esto se ha dado a través de la promoción de consensos y la propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación, además de la promoción de mecanismos voluntarios de cumplimiento de la normativa alternos a la inspección, como el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST) y el Programa de Verificación Laboral Voluntaria (PVLV).

En este Gobierno, además, se ha impulsado el logro de una efectiva vinculación laboral entre aquellas personas que se encuentran en búsqueda de un empleo y los centros de trabajo que ofrecen sus vacantes. Se busca corregir las desigualdades en el acceso a la información en el mercado laboral aprovechando las nuevas tecnologías. Durante el periodo junio a diciembre de 2020, a través del Servicio Nacional de Empleo se atendió a 959,119 personas buscadoras de trabajo, de las cuales 261,747 lograron insertarse en un empleo formal.

Con esta hoja de ruta y a tres años de gobierno, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las instancias sectorizadas estamos construyendo una nueva realidad consistente en que las y los mexicanos puedan acceder, como fruto de su trabajo, a una vida mejor.

3

AVANCES Y RESULTADOS



3.- Avances y Resultados

Objetivo prioritario 1. Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo

El Programa Jóvenes Construyendo el Futuro se ha consolidado como un mecanismo de inclusión a través del cual se ha incorporado a más de 1.5 millones de jóvenes, de entre 18 y 29 años que no estudian y no trabajan, a procesos de capacitación en el trabajo para la adquisición de habilidades para la vida y el trabajo, contribuyendo a facilitar su acceso al mercado laboral o la realización de una actividad productiva.

El Programa opera bajo un esquema de corresponsabilidad entre los sectores privado, público y social en el que participan micro, pequeñas, medianas y grandes empresas como centros de trabajo y tutores quienes imparten voluntariamente la capacitación en el trabajo a las y los jóvenes.

Los jóvenes aprendices son vinculados a procesos de capacitación en el trabajo de su interés, mismos que se llevan a cabo en unidades económicas que facilitan sus instalaciones para la implementación de los planes de capacitación correspondientes, periodo en el cual, dichos jóvenes reciben apoyo económico por concepto de beca y seguro médico; así mismo, los jóvenes egresados reciben una constancia de capacitación que acredita las habilidades técnicas desarrolladas, convirtiéndose en una carta de recomendación para contribuir en su incorporación al mundo laboral.

Resultados

Desde el inicio de operaciones del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro (PJCF) en el mes enero de 2019 y hasta diciembre del 2020, se ha logrado beneficiar a 1,565,128 jóvenes.

Durante el periodo comprendido entre el 24 de junio de 2019 al 30 de junio de 2020, se benefició a 698,122 jóvenes.

Las principales áreas de interés seleccionadas por las y los jóvenes aprendices para desarrollar sus procesos de capacitación correspondieron a: administrativa 29.7%, cultura y deporte 27.3%, ventas y comercio 15.3%, actividades agropecuarias 13.5%, oficios 6.8%, servicios 5.0%, electricidad 0.9%, industrial 0.9%, profesionista 0.4% y ciencia y tecnología con un 0.3 por ciento.

Los diferentes niveles de instrucción escolar de las y los jóvenes aprendices vinculados a un proceso de

capacitación se distribuyó de la siguiente forma: primaria con 12.6%; secundaria, 26.3%; media superior, 43%; carrera técnica, 3.4%; universidad, 14.5%; y posgrado, 0.1%, siendo la instrucción media superior la que concentra el mayor nivel de aprendices capacitándose.

Los beneficiarios del PJCF según sus edades, se distribuyeron de la siguiente manera: 68,788 son jóvenes de 19 años (9.9%); 67,307 jóvenes tienen 23 años (9.6%); 65,567 tienen 24 años (9.4); 65,087 tienen 22 años (9.3%); 63,193 tienen 20 años (9.1%); 61,963 tienen 21 años (8.9%); 56,417 tienen 18 años (8.1%); y el segmento de 29 años es el que menos beneficiarios registra, con 35,936 (5.1%). Las edades de los 213,864 jóvenes beneficiarios restantes van de los 25 a los 28 años, y representaron 31% de becarios.

Cabe destacar que, también se logró una vinculación exitosa a procesos de capacitación de 2,462 aprendices con discapacidad, de los cuales 17.7% presenta discapacidad motriz, 67.8% discapacidad sensorial (auditiva, visual, lenguaje y comunicación), 8.9% discapacidad múltiple y 5.6% discapacidad mental.

Actividades relevantes

Estrategia prioritaria 1.1.- Instrumentar el 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

Es importante señalar que el PJCF tiene presencia en las 32 entidades federativas del país.

Geográficamente, el Programa mantiene una presencia preponderante en los estados de: Chiapas, con 82,602 jóvenes; Veracruz, con 78,157; Tabasco, con 70,544; Estado de México, con 49,977; y Guerrero, con 49,003, del total de los jóvenes beneficiarios en el periodo.

El PJCF también abona a la inclusión de diferentes tipos de centros de trabajo, al favorecer la participación de organizaciones de la sociedad civil, instituciones públicas e iniciativa privada, estas últimas desde grandes empresas hasta personas físicas.



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

De un total de 142,783 Centros de Trabajo: 6,303 pertenecen al sector público y capacitan a 28.4% de aprendices; 135,426 corresponden al sector privado, donde se capacita a 70.9% de jóvenes y, 1,054 al sector social, que capacitan a 0.7% restante.

Conforme a lo indicado en la normatividad del PJCF se estableció como obligación de los Centros de Trabajo y Tutores, brindar un trato digno, respetuoso, oportuno, con calidad y equitativo, sin discriminación alguna a los jóvenes aprendices que son vinculados a procesos de capacitación en el trabajo.

Cabe destacar que, mediante la suscripción de los Convenios de Concertación celebrados con las unidades económicas que facilitan sus instalaciones para el desarrollo de los programas de capacitación, se formaliza la obligatoriedad de garantizar que en su interacción con los jóvenes aprendices, queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.



Se garantizó el pago directo y oportuno de una beca a jóvenes aprendices por un monto de 3,748 pesos durante 2020, así como la cobertura de 698,122 aprendices por medio del seguro médico del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) por enfermedad, maternidad y riesgos de trabajo.

A su vez, se validaron 254,278 constancias de capacitación a jóvenes aprendices que egresaron durante el periodo junio - diciembre 2020 de sus procesos de capacitación y se entregaron 627 reconocimientos de Empresa con compromiso social a los centros de trabajo.

Asimismo, se llevaron a cabo 156,616 verificaciones físicas a Centros de Trabajo para monitorear el cumplimiento de las Reglas de Operación del Programa.

En ese sentido, se ha dispuesto un apartado en la Plataforma Digital del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, a través del cual, los jóvenes aprendices disponen de información de sus beneficios y responsabilidades dentro del programa, así como de los mecanismos para el ejercicio de sus derechos como beneficiarios del mismo.

¿Cómo funciona?	¿Cuánto dura el programa?	¿Qué pasa después de la capacitación?
El aprendiz deberá elegir un Centro de Trabajo de su interés que se encuentre registrado en el Programa para capacitarse en sus instalaciones y recibir la capacitación por un periodo de 6 meses.	La capacitación tendrá una duración de 6 meses, a menos que el aprendiz o el empleador soliciten la extensión del periodo de capacitación.	Al concluir la capacitación, el aprendiz podrá optar por continuar en el mismo Centro de Trabajo o buscar otro empleo en el sector privado o público. La Plataforma mostrará un menú de opciones que le permita seleccionar el tipo de empleo que desea.

Conoce tus beneficios y responsabilidades

Beneficios <ol style="list-style-type: none"> 1. Beca de \$3,748 pesos por mes, hasta por 6 meses. 2. Seguro médico. 3. Desarrollo y fortalecimiento de capacidades. 4. Cobertura del IMSS. 5. Acceso a servicios culturales y recreativos. 6. Oportunidad de mejorar sus habilidades de aprendizaje en el Centro de Trabajo donde se capacite. 		Responsabilidades <ol style="list-style-type: none"> 1. Asistir a la capacitación en los días y horarios establecidos por el Centro de Trabajo. Las interrupciones por falta a la jornada serán de 8 horas diarias. 2. Mantener un registro del Centro de Trabajo. 3. Evitar de forma puntual el desarrollo del trabajo.
--	--	--

Mantén tus datos actualizados por parte del personal del programa para evitar cualquier inconveniente de identificación y datos de contacto personal.

Mediante el uso de las Redes Sociales del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, se lleva a cabo el proceso de difusión de las actividades culturales, recreativas y deportivas a las que tienen acceso de manera gratuita las y los jóvenes aprendices, con el objetivo de complementar los procesos de capacitación en los cuales se encuentren vinculados, contribuyendo con el uso sano de su tiempo libre.

El Centro de Capacitación Cinematográfica, A.C. presenta

MUESTRA CCC 2020

3 diciembre 2020 - 3 enero 2021

Disponible en: filminlatino.mx
 Consulta la programación completa en: elccc.com.mx
contigoenladistancia.cultura.gob.mx

elccc.com.mx | [@CCCMexico](https://twitter.com/CCCMexico) | [elccc](https://www.facebook.com/elccc) | [elccc](https://www.instagram.com/elccc)

Asimismo, a través de la Plataforma Digital Jóvenes Construyendo el Futuro se puso a disposición de las y jóvenes aprendices, un ciclo de Conferencias y Capacitaciones en Línea, con un enfoque de



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

conocimientos y habilidades que las empresas buscan para la cobertura de sus vacantes.



Con el objetivo de complementar los procesos de capacitación de los jóvenes aprendices, se habilitó una sección con distintos recursos gratuitos en línea en la página web del Programa, entre los cuales destaca la participación de instituciones u organizaciones tales como: la Universidad Nacional Autónoma de México, el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de México, Nacional Financiera (Nafin), el Programa de Capacitación a Distancia (PROCADIST) de la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), México X, Microsoft, Coursera, aprende.org, edX, LinkedIn Learning, Google Actívale, AWS Educate, Facebook y la International Youth Foundation.

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

La STPS opera la estrategia Mes 13, la cual consiste en una gama de opciones de salida para los aprendices que concluyeron su capacitación en el PJCF a fin de apoyar su transición a una actividad productiva o escolar.

Las opciones disponibles para las y jóvenes aprendices corresponden a:

Obtener un empleo: Este concentra en un solo sitio las principales bolsas de trabajo, públicas y privadas, para facilitar a los egresados la obtención de un empleo. El Servicio Nacional de Empleo (SNE) tiene una ubicación preponderante en este módulo.

Continuar mis estudios: Presenta a los egresados distintas opciones para reanudar sus estudios de educación básica, media superior, superior y posgrado.

Emprendimientos colectivos: Los jóvenes encontrarán información para formar una cooperativa o empresa de economía social, los contenidos fueron desarrollados en colaboración con el Instituto Nacional de la Economía Social (INAES).

Certificar mis habilidades: de la mano del Conocer (Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales), los egresados podrán certificar las habilidades que adquirieron durante su capacitación para fortalecer su currículum.

Iniciar un negocio: Para aquellos que están interesados en iniciar un negocio, la plataforma pone a su disposición un directorio de incubadoras a nivel nacional y por entidad federativa, así como cursos en línea orientados al emprendimiento.

Autoemplearme: Se brinda un catálogo de plataformas en línea para vincular a los jóvenes que trabajan por cuenta propia con contratistas por proyecto.

Cursos presenciales y en línea: Por medio de un repositorio de cursos gratuitos y en línea los egresados podrán seguir capacitándose para mejorar su empleabilidad.

Mediante la implementación de la estrategia Mes 13 se brinda a las y los jóvenes aprendices que concluyeron sus procesos de capacitación, opciones que facilitan una transición a una actividad productiva.





Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 1

Indicador		Línea base (Año)	Resultado 2019	Resultado 2020	Meta 2024
Meta para el bienestar	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/}	0 (2018)	48.72%	68%	100%
Parámetro 1	Cobertura del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro en zonas prioritarias ^{2/}	0 (2018)	98.18%	99.5%	90%
Parámetro 2	Porcentaje de mujeres jóvenes aprendices respecto del total de aprendices del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro	0 (2018)	57.76%	58.7%	60%

Nota:

^{1/} El resultado del indicador corresponde a los aprendices beneficiarios pagados con recursos de los ejercicios 2019 y 2020, para su respectivo año.

^{2/} El resultado incluye municipios indígenas.



Factores que han incidido en los resultados del Objetivo prioritario 1

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

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

- Promoción en redes y a través de la Plataforma Digital del Programa, con el objetivo de sensibilizar tanto a aprendices como a tutores, para que no se desvincularan durante este periodo y echaran mano de las opciones de capacitación a distancia disponibles para continuar su capacitación.
- Se establecieron esquemas flexibles de capacitación a distancia mediante clases virtuales transmitidas en vivo a través de las redes del Programa.
- Se creó un Plan de Capacitación genérico #JCFenCasa para apoyar a las y los tutores con la transición de una capacitación presencial a una híbrida o completamente a distancia.
- Se habilitó una sección con distintos recursos gratuitos en línea en la página web del Programa, para complementar la capacitación de las y los aprendices.
- Asimismo, se pusieron en operación las Oficinas Virtuales, para suplir la atención presencial que se daba hasta el momento en cada una de las oficinas estatales para así continuar brindando atención a los jóvenes aprendices y centros de trabajo.



Objetivo prioritario 2. Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral

La Reforma Laboral representa un cambio estructural en el mundo del trabajo que ha impulsado la transformación de la política laboral de México. En este marco, la dinamización del diálogo social se constituye no solo como un medio de progreso social y económico, sino como factor de inclusión social y de transformación productiva que prioriza la incorporación al bienestar y el desarrollo integral de las y los trabajadores y sus familias.

Asimismo, representa un componente central en la mejora de las condiciones laborales que incide en la productividad de las empresas. Busca garantizar una negociación colectiva auténtica, donde la participación democrática de las y los trabajadores a través del ejercicio del voto directo, personal, libre y secreto en la vida sindical; la rendición de cuentas y la inclusión con perspectiva de género, modernicen la cultura sindical y el diálogo entre las dirigencias y sus agremiados.

Este nuevo modelo busca dignificar las relaciones laborales a través de un cambio de cultura, que promueva el diálogo social, la libertad y democracia sindical, y el acceso a una justicia expedita y eficiente, se avanza hacia una justicia laboral eficaz, moderna y expedita que privilegia la conciliación.

Resultados

Con la implementación del Nuevo Modelo Laboral, México y su mercado de trabajo han recobrado el trabajo digno como un derecho humano. En congruencia con las estrategias y acciones diseñadas en este objetivo prioritario, el 18 de noviembre de 2020 dio inicio la implementación del Nuevo Modelo Laboral en las ocho entidades federativas correspondientes a la *Primera Etapa de Implementación*.

El mismo 18 de noviembre de 2020 el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) inició operaciones en: Campeche, Chiapas, Durango, Hidalgo, México, San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas.

El CFCRL, como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, con plena autonomía técnica, presupuestaria, de decisión y de gestión, es uno de los pilares donde se cimienta la Reforma Laboral, pues es responsable de los registros sindicales y de los contratos colectivos de todo el país. Asimismo, se constituye como la instancia conciliadora de competencia federal en materia laboral, y de verificación de los procesos de democracia sindical.

Como parte de la implementación de la Reforma Laboral, fue necesario que las nuevas autoridades laborales tuvieran un marco normativo de actuación, por lo que en enero y agosto de 2020 se publicaron la Ley Orgánica y el Estatuto Orgánico del CFCRL, respectivamente; ambos instrumentos determinan las atribuciones y obligaciones del Organismo.

Asimismo, fue necesario implementar un programa de capacitación en Materia de Justicia Laboral, el cual permitió que las personas servidoras públicas que se incorporaron en la Primera Etapa contaran con conocimientos específicos respecto a la Reforma Laboral, los cambios constitucionales que le dieron cauce y las innovaciones que se esperan con este cambio histórico que permitirá, a las personas trabajadoras y los patrones, contar con mecanismos que garanticen el libre ejercicio de sus derechos laborales.

Este naciente organismo descentralizado, sectorizado a la STPS, busca ser el medio para salvaguardar el equilibrio entre los actores del mundo del trabajo, para que cuenten con instrumentos efectivos para el ejercicio, la defensa y protección de sus respectivos derechos laborales, a través de la libertad sindical, la conciliación y la democracia; además de una auténtica negociación colectiva.

Es importante destacar que el CFCRL busca ser una institución de vanguardia, por lo que ha apostado por la implementación de mecanismos modernos de atención y ha instrumentado el uso de plataformas digitales para dar respuesta, sin distinción y bajo un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género, a las y los actores del mundo del trabajo que, en las ocho entidades en las que actualmente opera, buscan solución a sus conflictos o bien, ejercen su derecho a organizarse democráticamente.



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Entidades de la Primera Etapa de la implementación de la Reforma Laboral



Esta nueva cultura laboral se convirtió en una realidad también mediante la puesta en marcha de 19 Centros de Conciliación locales, 10 Tribunales Laborales federales y 18 Tribunales locales. Lo que representa que cerca de 65 jueces y 220 conciliadores laborales despachan en 50 inmuebles distribuidos en dichos estados. Este cambio ha logrado transitar hacia una justicia más eficaz, moderna y expedita, resolviendo asuntos en solo 45 días, a través de la conciliación y el diálogo.

Como parte del compromiso del Gobierno de México para que la Reforma sea implementada de manera coordinada con los gobiernos locales en las entidades federativas, la STPS gestionó los recursos necesarios para el otorgamiento de subsidios federales a los Estados de la Primera y Segunda Etapa de Implementación para coadyuvar en la creación de sus nuevas autoridades laborales.

Desde la STPS se realiza el acompañamiento a las entidades federativas en la instalación y equipamiento de sus Centros de Conciliación y Tribunales Locales, así como de su planeación normativa, presupuestal y

organizacional. Para esta tarea, se realizaron más de 40 asesorías a los representantes de los Poderes Ejecutivos y Judicial estatales.

Con el propósito de armonizar la normatividad local con las nuevas disposiciones de Ley Federal del Trabajo, la STPS acompaña a sus autoridades y Congresos locales en la aprobación de las iniciativas de reforma necesarias para dotar de personalidad jurídica y organizacional a las nuevas instituciones laborales.

Con el acompañamiento del Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, se constituyeron Grupos Interinstitucionales para la coordinación de la implementación de la Reforma en las 32 entidades federativas del país.

Para garantizar la libertad sindical y la negociación colectiva auténtica, la Reforma establece la obligación de los sindicatos de adecuar sus estatutos a las nuevas reglas de democracia sindical, rendición de cuentas y equidad de género.



A diciembre de 2020, se reportó un avance a nivel federal de 1,863 sindicatos que adecuaron sus estatutos, de un total de 2,057 sindicatos activos, lo que representa el 90.5% de avance. En lo que corresponde al nivel local, 2,360 sindicatos adecuaron sus estatutos, de un total de 12,919 mil sindicatos activos, lo que representa el 18.2% de avance.

Para depurar los contratos colectivos inactivos o de protección depositados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Reforma estableció el procedimiento de legitimación de contratos colectivos, que consiste en consultar a las y los trabajadores si están de acuerdo o no con el contenido de sus condiciones laborales. Durante el período que se informa, la STPS participó en la legitimación de 350 contratos colectivos a lo largo del país. Asimismo, para diciembre de 2020 se registraron 900 eventos de consulta, donde participaron 128,232 trabajadores.

Para la adecuada operación del CFCRL fue necesario desarrollar el diseño organizacional de la nueva institución, que involucró el proceso de contratación de 142 plazas sometidas a concurso público y abierto; el diseño de las plataformas tecnológicas del Sistema Nacional de Conciliación (SINACOL) y el Sistema de Gestión de Notificaciones (SIGNO); así como los trabajos de infraestructura y adecuaciones de los inmuebles del CFCRL, así como de sus ocho Oficinas Estatales en la Primer Etapa.

La instrumentación del nuevo modelo de justicia laboral requiere que sus operadores cuenten con las habilidades necesarias para afrontar el reto que implica este cambio trascendental. En este ámbito, la capacitación y profesionalización constituye un eje esencial, para ello, se diseñó un Programa Nacional de Capacitación en el Sistema de Justicia Laboral. Dicho Plan tiene como propósito brindar al personal de la STPS, a los funcionarios del CFCRL, así como a los sectores sindicales y patronales los conocimientos y competencias necesarios relativos a la Reforma.

Como parte de estas capacitaciones se desarrollaron dos temporadas de pláticas virtuales, en 13 sesiones donde participaron expertos, académicos y funcionarios en la materia, las cuales están disponibles al público en general. Cabe resaltar que, estas capacitaciones virtuales alcanzaron a más de 100,000 espectadores a través de la plataforma Facebook.

Asimismo, se impartió el *Curso de Actualización sobre el Nuevo Modelo Laboral* en modalidad virtual, integrado por 11 módulos distribuidos en 18 ponencias. Mediante el cual, se actualizaron 1,096 servidores públicos de la STPS.

Desde el inicio de operaciones del CFCRL y hasta el 31 de diciembre de 2020, considerando las ocho

entidades de operación, también se alcanzaron los siguientes resultados:

- En materia de Conciliación Individual se recibieron 1,910 solicitudes, de las cuales se llegó a 763 convenios entre empleador y trabajador (160 por la vía de la conciliación y 603 correspondientes a ratificaciones), que representan un monto de 172.7 millones de pesos acordados en los convenios. Asimismo, se resolvieron cinco incompetencias por falta de personalidad jurídica o competencia y se tramitaron 124 constancias de no conciliación.
- Respecto a la Conciliación Colectiva se reportan 69 peticiones de Conciliación Colectiva vía plataforma digital, de las cuales, 38 no se confirmaron y se mantuvieron 11 pláticas conciliatorias.

El 1 de diciembre se celebró de manera presencial, la primera plática conciliatoria colectiva entre el Sindicato Revolucionario de Trabajadores de la Industria Química y la empresa IMPERQUIMIA, bajo estricto protocolo sanitario, en prevención de la Covid-19.

Se implementó el mecanismo permanente de coordinación, vía remota, con los Centros Locales de los estados y los Tribunales locales para seguimiento de solicitudes.

- En lo referente al Registro de Asociaciones, se recibieron 57 trámites en la Plataforma de Registro, de los cuales 20 correspondieron a Registro de Asociación, 11 a Modificación de Estatutos, 10 fueron modificaciones de directiva, dos Modificaciones de Padrón, dos Registros de Federación o Confederación y 12 al trámite de Modificación de datos generales.
- En materia de Registro de Contratos Colectivos de Trabajo, el Centro recibió 78 solicitudes de constancia de representatividad (36 en trámite y 42 concluidas), 55 revisiones salariales (de las cuales se encuentran en trámite 38. Además, se concluyeron 13 de los 24 trámites de revisión de contrato colectivo y 74 de las 87 peticiones de certificación de registro de contratos colectivos.
- Asimismo, el Centro desplegó a 24 verificadores quienes, en este momento, tienen la función de apoyar en la orientación a la ciudadanía sobre los trámites del Centro. A partir del 1 de mayo de 2021, los verificadores, en las 32 entidades del país tendrán, entre otras, la función de legitimar los contratos colectivos existentes.
- En las ocho oficinas estatales, en las dos oficinas de apoyo estatal y en el Módulo de Atención del



CFCRL se proporcionaron un total de 2,924 orientaciones, de las cuales 50.4% (1,471) fueron sobre el servicio de conciliación individual, 17.2% (505) sobre los trámites de registro y el resto, 32.4% (948), fueron sobre información en general.

- Se realizaron 596 notificaciones, de las cuales 89% (529) se realizaron para la conciliación individual, y 7.5% (44) para notificar incompetencias, 3% (20) a otras autoridades (Centro local, Juntas locales, Tribunales Laborales u organismos descentralizados) y 0.5% (tres) para multas.

Actividades relevantes

Estrategia prioritaria 2.1.- Instrumentar los mecanismos idóneos en los procesos de consulta y democracia sindical para garantizar el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores

Para transitar hacia un modelo laboral democrático y a una auténtica negociación colectiva, México demostró su compromiso con las normas internacionales, promoviendo desde la STPS la legitimación de los contratos colectivos existentes en todo el país; encaminando la transición hacia un modelo de derechos colectivos moderno y profesional y respetando permanentemente la autonomía sindical de los trabajadores.

A lo largo de 2020 se trabajó en el seguimiento y acompañamiento a los sindicatos en sus procesos de consulta, así como en la aprobación de los contratos colectivos iniciales y de sus revisiones. Dicho acompañamiento se realizó mediante inspecciones federales que verifican que se cumplan con las reglas del procedimiento, y que sean respetadas las medidas de mitigación y prevención establecidas en los instrumentos y lineamientos técnicos emitidos por la autoridad sanitaria, salvaguardando la salud y la seguridad de las y los trabajadores.

Los procesos que se realizan a través de la plataforma electrónica <https://legitimacioncontratoscolectivos.stps.gob.mx>, ahí los sindicatos registran sus eventos de consulta, y se administra desde la STPS pero será administrada por el CFCRL el 1º de mayo de 2021, según los tiempos previstos en la implementación de la Reforma. Paralelamente se llevó a cabo la difusión estratégica

del Protocolo para la legitimación de contratos colectivos existentes emitido en julio de 2019, así como la distribución de materiales informativos que comunican el paso a paso de este proceso y la fecha límite para su realización, el 23 de mayo de 2023.

El CFCRL dio inicio a los trabajos de diseño del Protocolo para el procedimiento de Legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes; adicionalmente, se elaboró un diagnóstico que permite identificar las problemáticas de la actual plataforma de legitimación de la STPS, con la finalidad de que se propongan mejoras en el diseño y, a partir del 1 de mayo de 2021, fecha en la que el proceso de Legitimación estará a cargo de este organismo, se implementen en una nueva versión de dicha herramienta.

Asimismo, se llevó a cabo el adiestramiento del personal verificador, mediante la participación como observadores en consultas para la legitimación de contratos colectivos existentes.

Por otra parte, en materia de verificación, el CFCRL avanzó en el diseño del procedimiento de Verificación, que incluye el desarrollo de formatos e insumos necesarios para su ejecución. Asimismo, iniciaron los trabajos que permitirán contar, en el corto plazo, con una plataforma institucional en materia de verificación.

También es importante destacar que el procedimiento de verificación nace con la implementación de la nueva reforma laboral, por lo que el Centro se ha abocado al diseño de criterios apegados a derecho para la ejecución de esta actividad, con el fin de brindar certeza a los sujetos verificados. Además, se trabajó en la estrategia de despliegue de personal verificador para atender las solicitudes en la materia, a nivel nacional.

En términos del artículo Vigésimo Tercero de la Ley Federal del Trabajo, el CFCRL, al momento de dar respuesta a los trámites ingresados, exhortó a las asociaciones sindicales a adecuar sus estatutos.

Desde la STPS se ha promovido la adecuación de estatutos a través de la distribución de más de 500 mil guías informativas, la elaboración de modelos de referencia, y el acompañamiento personalizado a representantes sindicales. En 2020 estas modificaciones contemplaron: a) la elección de sus directivas sindicales a través del voto personal, libre, directo y secreto; b) la transparencia y rendición de cuentas, c) la representación proporcional en razón de género en la integración de las directivas sindicales; y d) prohibir y sancionar actos de violencia, discriminación y acoso.



En lo correspondiente al desarrollo de acciones de sensibilización y difusión del Nuevo Modelo Laboral, la STPS llevó a cabo visitas de promoción en los estados de la Primera Etapa de Implementación, donde participaron las autoridades laborales locales y los sectores de trabajadores y empleadores, a fin de impulsar los procesos en materia de legitimación de contratos colectivos y adecuación de estatutos sindicales.

Asimismo, se consolidó la distribución del *Manual de conciliación laboral en materia individual*, con el propósito de actualizar el conocimiento de los funcionarios y sensibilizar a las distintas esferas laborales sobre la nueva normativa en este ámbito.

En 2020 comenzaron a establecerse cooperaciones con distintas instituciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) y el Instituto Nacional Electoral (INE), para el desarrollo de actividades de capacitación, así como de distintos cursos tanto para aquellos profesionales que entrarán en funciones en las nuevas autoridades, como para los miembros de los sindicatos y sus directivas.

En este sentido, la STPS realizó diversos esfuerzos para impulsar la capacitación de funcionarios del CFCRL en el Nuevo Modelo Laboral. En el marco de la cooperación técnica entre la STPS, el BID y el CIDE se desarrollaron cursos para el personal del CFCRL, que abordan las principales áreas sustantivas, como son: conciliación, verificación y función registral y otros ejes transversales, tales como perspectiva de género, derechos humanos y orientación a grupos vulnerables.

Como parte de una estrategia de difusión digital, se construyó el microsítio reformalaboral.stps.gob.mx como una fuente de información oficial sobre el Nuevo Modelo Laboral, que comparte datos actualizados semanalmente sobre los avances en la implementación, así como capacitaciones, materiales de difusión, normatividad y documentos oficiales.

Asimismo, como apoyo a la implementación de la Reforma Laboral de 2019, se elaboró, imprimió y distribuyó el cuadernillo denominado Hacia un Nuevo Modelo Laboral, así como un cartel informativo sobre el tema, para difusión entre trabajadores, patrones y sindicatos a nivel nacional.

De los 25,000 cuadernillos y 450 carteles impresos, la mayor parte se distribuyó en las Oficinas de Representación Estatal de la STPS, dando prioridad a aquellas entidades en las que inició la implementación de la Reforma. Los carteles invitan al público a la

descarga digital del cuadernillo a través de la liga bit.ly/CuadNML, en coadyuvancia a las medidas de protección sanitaria contra el CODIV-19.

Estrategia prioritaria 2.2.- Promover la solución de conflictos mediante el fortalecimiento del servicio público de conciliación bajo los principios del nuevo modelo laboral

Durante el mes de noviembre de 2020 el CFCRL trabajó, de manera colegiada, en el diseño, integración, edición y publicación de los *Lineamientos para el procedimiento de Asesoría del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*, con la finalidad de establecer las bases mediante las cuales el personal de este organismo proporcionará asesoría gratuita 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 para solucionar los conflictos laborales. Dichos Lineamientos fueron publicados, en la Normateca del CFCRL, el 9 de diciembre de 2020: https://centrolaboral.gob.mx/documentos/lineamientos_asesoria_juridica.pdf

Por otra parte, durante el periodo de reporte, el Centro trabajó en la integración de los *Lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual*; este instrumento normativo tiene como objetivo establecer las reglas, principios, bases, criterios y requisitos que deberán de observar y aplicar los conciliadores al momento de ejecutar el procedimiento de conciliación individual. Este documento ya puede ser consultado por las y los servidores públicos del CFCRL, por las personas trabajadoras, y la ciudadanía en general, pues se publicó el 17 de febrero de 2021 (https://centrolaboral.gob.mx/documentos/lineamientos_conciliacion.pdf).

También es importante señalar que, como parte de las medidas sanitarias para evitar la propagación de contagios por el virus SARS-COV2 (COVID-19), se implementó el procedimiento de Conciliación Colectiva vía remota, con esto se garantiza la prestación del servicio público de conciliación y la negociación colectiva que establece la normatividad, con lo que se fortalece la implementación de las disposiciones de la nueva reforma laboral.

Como parte de las labores que se desempeñan en las Oficinas Estatales y las Oficinas de Apoyo, se



proporcionaron 1,471 orientaciones sobre el servicio de conciliación individual en las ocho oficinas estatales, dos de apoyo estatal y en el Módulo de atención del CFCRL. Se realizaron 529 notificaciones para la conciliación individual, 44 para notificar incompetencias sobre la conciliación y tres para notificar multas por inasistencia a audiencia.

Durante el mes de noviembre se desarrolló el programa académico del “Curso de Inducción al Sistema de Justicia Laboral” para el personal de la Coordinación General de Conciliación Individual, el cual fue impartido del 3 al 13 de noviembre de 2020. Mediante esta capacitación se sensibilizó sobre la actuación de las personas servidoras públicas adscritas al CFCRL, en el marco del nuevo sistema de justicia laboral; además, se definieron sus funciones y se dieron a conocer las directrices en materia de conciliación laboral y la unificación de criterios institucionales a nivel nacional.

En este mismo sentido, se capacitó al personal de orientación, en temas de derechos laborales, plazos de prescripción, procedimiento de conciliación y procedimiento jurisdiccional. Lo anterior, contribuye al cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 684-E fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

Igualmente, durante el periodo de julio a diciembre de 2020 la STPS celebró 97 convenios, de los cuales 53 fueron por revisión integral, 35 por revisión salarial y nueve por violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo u otros motivos.

En el periodo de referencia se celebraron tres Convenciones Obrero Patronales revisoras de Contrato Ley.

Estrategia prioritaria 2.3.- Consolidar los procedimientos para el registro y actualización de organizaciones sindicales mediante el seguimiento puntual del nuevo modelo laboral

Se analizaron los 57 trámites ingresados en la Plataforma de Registro del CFCRL, lo que permitió concluir que las principales causas de improcedencia corresponden a falta de personalidad de quien solicita o autoriza la documentación, según el caso; así como a la falta de competencia del Centro, por corresponder a trámites ajenos a las ocho entidades federativas de la primera fase, o bien, por tratarse del Apartado B del artículo 123 Constitucional. En el caso de la solicitud de

Registro de Asociaciones, se determinó que el sindicato solicitante ya contaba con registro previo, por lo que su solicitud fue improcedente.

Por otra parte, en el periodo del 24 de junio al 31 de diciembre de 2020, se llevaron a cabo las siguientes acciones en cumplimiento a las actuales normas laborales:

- Se emitieron 95 constancias de registro de organizaciones sindicales, debidamente fundadas y motivadas, en un tiempo promedio de dos días hábiles.
- Se expidieron 422 constancias de actualización de comité directivo, 266 constancias de actualización de altas y bajas de miembros y 105 constancias de modificaciones estatutarias; estas últimas se emitieron al amparo de la reforma al artículo 371 fracción IX, en las cuales se integró, entre otras cuestiones, el voto libre, personal y secreto. Cabe señalar que el tiempo promedio de respuesta a las solicitudes de actualización en general fue de dos días hábiles.
- Se atendieron 779 solicitudes de expedición de copias certificadas, relacionadas con los documentos que obran en el expediente de las organizaciones sindicales; cabe hacer mención que se tuvo un tiempo de atención promedio de dos días hábiles.
- En cumplimiento a los “Lineamientos para la Transferencia de Archivos Registrales de las Autoridades remitentes al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral” se remitieron a dicho Centro 171 archivos electrónicos, correspondientes a la totalidad de los expedientes de las organizaciones sindicales contempladas en la primera etapa de transferencia de los mismos Lineamientos, cumpliendo al 100% con dicha responsabilidad.
- En materia de acceso a la información, se publicó en la página de internet de la STPS, la información de las 3,873 organizaciones sindicales registradas ante esta Autoridad Laboral, en cumplimiento a los artículos 365 bis de la Ley Federal del Trabajo y 78 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Estrategia prioritaria 2.4.- Remitir los Contratos Colectivos de Trabajo y Reglamentos Interiores de Trabajo al CFCRL, una vez que éste entre en funciones, para



dar cumplimiento al decreto de la reforma laboral de 2019

De conformidad con el artículo cuarto transitorio de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo, los acervos laborales registrales de asuntos colectivos serán transferidos al CFCRL. Para ello, la STPS y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y locales, transferirán de manera digital y física el universo de estos expedientes.

Para dar cumplimiento a este mandato, y con acompañamiento de fondos internacionales, la STPS auxilia a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje para llevar a cabo la clasificación, digitalización, catalogación y transferencia de sus expedientes registrales. Durante el periodo del presente informe se brindó apoyo a las Juntas de Chiapas, Durango, Estado de México, Hidalgo, San Luis Potosí, Tabasco, Tlaxcala y Zacatecas a llevar a cabo este proceso.

El 23 de noviembre de 2020, para dar cumplimiento al traslado de expedientes de registro de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) al CFCRL, se emitió el *Acuerdo por el que se aprueban los Lineamientos para la transferencia de archivos registrales de las autoridades remitentes al CFCRL*.

Adicionalmente, se celebraron convenios de coordinación entre el CFCRL y las secretarías del Trabajo y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las diversas entidades que integran la segunda etapa de implementación de la reforma laboral; lo anterior, con el objeto de dar trámite a los procesos de digitalización de los expedientes de registro de asociaciones sindicales, contratos colectivos, reglamentos interiores y contratos ley.

El proceso de traslado de Contratos Colectivos de Trabajo y Reglamentos Interiores de Trabajo de la JFCA al CFCRL, consistió en la entrega de los expedientes electrónicos y sus respectivos metadatos, correspondientes a los Estados comprendidos en la primera fase de implementación de la Reforma Laboral, esto es: Campeche, Chiapas, Durango, Hidalgo, Estado de México, San Luis Potosí, Zacatecas y Tabasco.

Al efecto, se hizo la separación de los Contratos Colectivos, Reglamentos Interiores de Trabajo y Convenios de Administración de las veinticuatro ramas industriales existentes, por las ocho entidades federativas. Posteriormente, se llevó a cabo la clasificación de los expedientes en activos e inactivos, para lo cual se hizo una revisión física minuciosa de todos y cada uno de los expedientes.

En el Boletín Laboral publicado en las fechas 12 y 13 de noviembre de 2020, se proporcionaron los listados de los Contratos Colectivos de Trabajo remitidos al CFCRL de los estados con cierre de ventanilla antes mencionados.

Estrategia prioritaria 2.5.- Implementar el Plan y Programa de Trabajo para la conclusión de los asuntos en trámite y la ejecución eficaz de los laudos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Durante el periodo del 1 de junio al 31 de diciembre de 2020, se logró el abatimiento de 26,783 asuntos individuales en rezago. Además, se privilegió la conciliación, medio a través del cual se concluyeron 5,468 juicios.

A su vez, se emitieron con prontitud 27,876 proyectos de resolución, de los cuales 20,802 quedaron en firme y se agilizó la ejecución de 7,004 laudos, vigilando su total cumplimiento.

Al 31 de diciembre de 2020, en el rubro de asuntos individuales, 271,858 se encontraban en instrucción, 53,440 en dictamen, 26,136 en amparo directo, 87,911 en la etapa de laudo y 62,758 en ejecución.

Es relevante mencionar que el día 18 de noviembre de 2020, inició la operación de la primera fase de implementación de la Reforma Laboral en las Juntas Especiales 27 de Durango, Durango; 29 de Toluca, Estado de México; 34 de San Luis Potosí, San Luis Potosí; 36 de Villahermosa, Tabasco; 48 de Campeche, Campeche; 49 de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; 51 de Pachuca, Hidalgo; 52 de Ciudad del Carmen, Campeche; y 53 de Zacatecas, Zacatecas, las cuales dejan de recibir nuevos procedimientos, sin perjuicio de continuar atendiendo los que se tienen en trámite, hasta su conclusión total.

Al cierre del año 2020, por cuanto hace a los asuntos de naturaleza colectiva en trámite, 762 correspondían a conflictos colectivos, 2,422 a emplazamientos de huelga y 19 a huelgas vigentes.

Entre junio y diciembre de 2020, se presentaron 3,795 emplazamientos a huelga, estallando únicamente 5 de ellos, lo que representa un porcentaje de 0.13 por ciento.

Es importante mencionar que en las huelgas vigentes estaban involucrados 2,843 trabajadores.



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

Entre las actividades relevantes se mencionan las siguientes:

- El 8 de junio de 2020, se publicó el 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.
- A partir del mes de junio, se privilegió el uso de las herramientas tecnológicas con la finalidad de reducir la afluencia y concentración de personas, implementándose, al efecto, los siguientes servicios y resultados al cierre del ejercicio 2020:
 - A. **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: 44,365 recibidos y 37,765 atendidos; Citas para

pláticas conciliatorias: 1,415 recibidas y 1,320 atendidas; Cita para consulta física de los expedientes: 46,572 recibidas y 36,250 atendidas; Cita para convenios y cumplimientos de laudo: 10,561 recibidas y 9,538 atendidas; y Cita con actuarios para diferentes diligencias: 22,839 recibidas y 20,656 atendidas.

- B. **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 recibieron 4,833 promociones y 165 oficios diversos.
- C. **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 518 publicaciones mensuales.

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 2

Indicador		Línea base (Año)	Resultado 2019	Resultado 2020	Meta 2024
Meta para el bienestar	Porcentaje de conclusión de los asuntos laborales ^{1/}	74% (2018)	84.7%	43.5%	100%
Parámetro 1	Conciliación en los conflictos laborales de orden colectivo de competencia federal	96% (2018)	98.6%	94%	98%
Parámetro 2	Porcentaje de resoluciones que no son revocadas	99.75% (2018)	100%	99.97%	99.75%

Nota:

^{1/} El comportamiento de este indicador en 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.



Factores que han incidido en los resultados del Objetivo prioritario 2

Sin lugar a dudas, la emergencia sanitaria causada por el virus SARS-CoV2 (COVID 19) ha representado un reto para la implementación del Nuevo Modelo Laboral, al influir en el retraso de la legitimación de contratos colectivos de trabajo debido a la cancelación de eventos de consulta, para evitar aglomeraciones, así como en los plazos estipulados para la modificación de estatutos.

A nivel local, las distintas entidades federativas experimentaron complicaciones con la instrumentación de las sedes definitivas para los Centros de Conciliación y los Tribunales Laborales. Sin embargo, el Nuevo Modelo Laboral ha logrado ponerse en marcha en los tiempos previstos y con el

compromiso de los Estados de dar seguimiento a sus planes de trabajo e informar sobre sus avances.

Asimismo, la introducción de procesos y estrategias de trabajo, que permiten la resolución de juicios pendientes en periodos anteriores (rezago) y la debida atención a las nuevas demandas, estuvieron a prueba con la emergencia sanitaria, junto con un desafortunado incidente informático, que si bien afectaron el cumplimiento de las metas programadas para 2020, también fueron un agente de cambio que obligó a buscar soluciones a problemas, basándose en la innovación y la creatividad, como la aplicación de soluciones informáticas para la atención de los usuarios del Programa de Impartición de Justicia Laboral.



Objetivo prioritario 3. Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores

El artículo 123 constitucional, establecido en 1917, mandata que los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia. Sin embargo, durante años el salario mínimo fue sinónimo de pobreza laboral, siendo insuficiente siquiera para que un trabajador de jornada completa que lo percibiera pudiera adquirir lo mínimo para sí mismo. Desde 1992 y hasta 2018 el salario mínimo cubrió en promedio 83.85% de la canasta básica alimentaria más la básica no alimentaria individual definida por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social; es decir, un monto que no permitía cubrir los requerimientos más básicos.

Los hogares mexicanos en promedio se conforman de cuatro personas, dos que laboran y dos dependientes. La Nueva Política Salarial busca un salario mínimo que permita a un trabajador cubrir sus gastos y los de un dependiente económico con lo que se mejore la calidad de vida de las familias mexicanas.

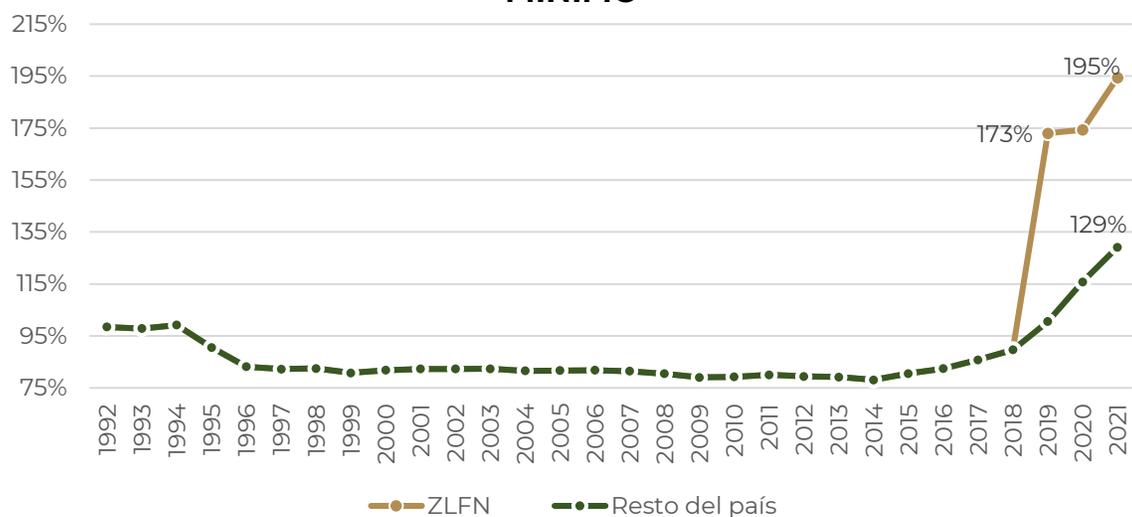
Adicionalmente, el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (Instituto Fonacot)

continúa otorgando créditos a trabajadores formales del país, en las mejores condiciones y con la finalidad de que puedan contar con recursos para la adquisición de bienes y servicios.

Resultados

- Durante 2020 el salario mínimo general vigente fue de 185.56 pesos diarios en la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN) y de 123.22 pesos diarios en el resto del país. Algunos de sus principales impactos fueron los siguientes.
- La nueva política de recuperación de los salarios mínimos, acompañada de una baja inflación, hicieron posible que a veinticuatro meses de su implementación el poder adquisitivo de los salarios mínimos incrementara 97.99% en la ZLFN y 31.47% en el resto del país.
- En diciembre de 2020 el salario mínimo de la ZLFN cubrió 171.16% de la canasta alimentaria y no alimentaria individual mientras que en el Resto del país el porcentaje alcanzó 133.66 por ciento.
- Los incrementos al salario mínimo han contribuido a aumentar el ingreso promedio de los trabajadores afiliados al IMSS. De enero de 2019 a diciembre de 2020 el salario base de cotización aumentó 8.6% en términos reales.

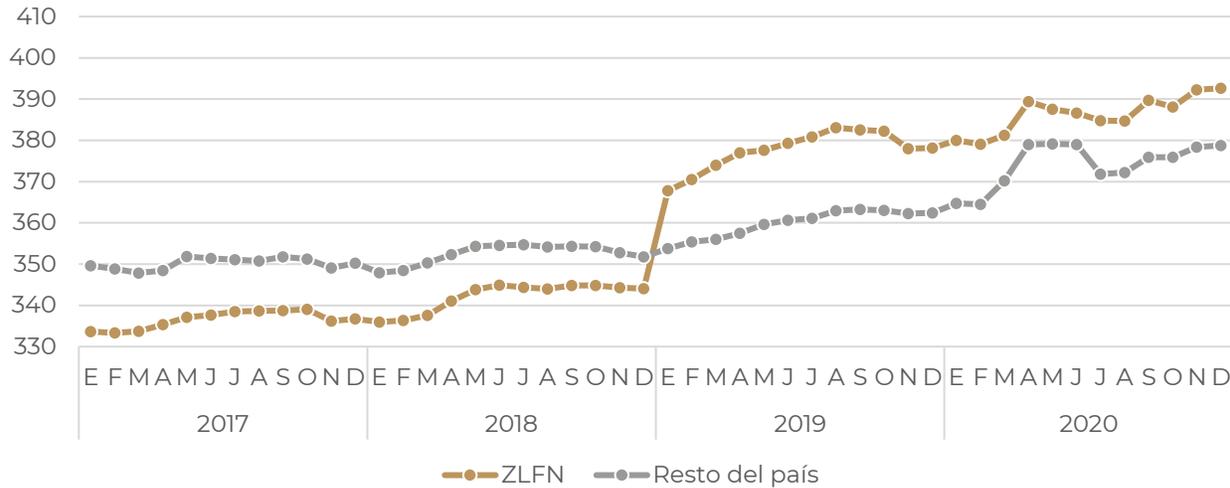
PORCENTAJE DE LA CANASTA BÁSICA URBANA CUBIERTA POR EL SALARIO MÍNIMO



Datos del promedio anual para cada año, para 2021 se considera el primer trimestre únicamente.
Fuente: Elaboración propia con datos propios y del Coneval



SALARIO BASE DE COTIZACIÓN PESOS DE JULIO DE 2020

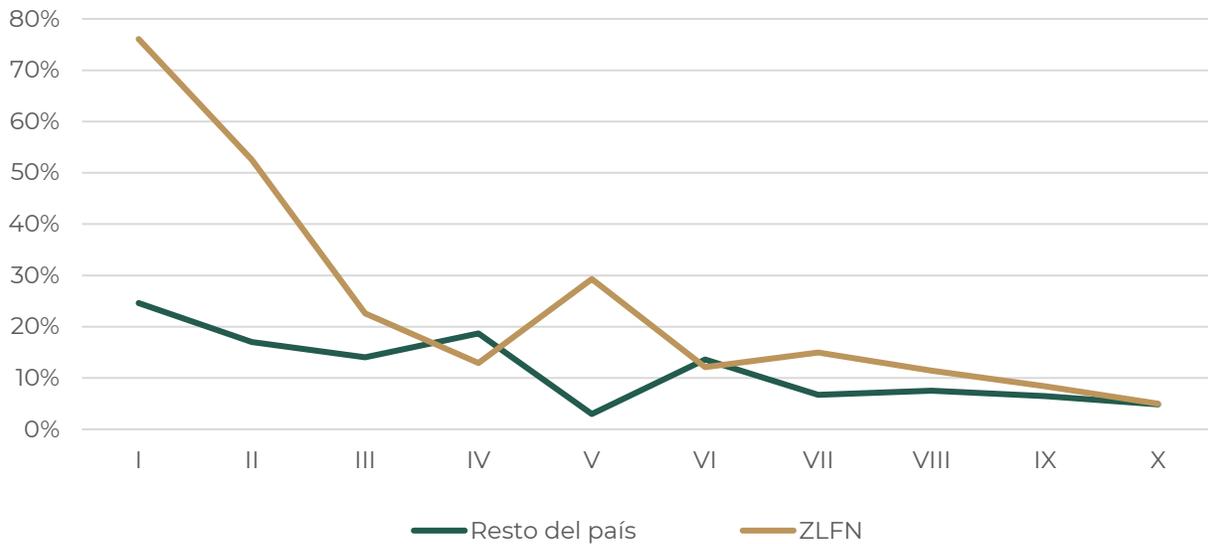


Fuente: Elaboración propia con datos del IMSS y del INEGI.

- La recuperación de los salarios mínimos ha beneficiado principalmente a aquellos trabajadores con menores ingresos. De enero de 2019 a diciembre de 2020, el 10% de los trabajadores afiliados al IMSS que menos ganan

(primer decil) incrementaron su salario promedio en 76% en la ZLFN y 25% en el resto del país, mientras que el 10% de los trabajadores que más ganan (último decil) lo hicieron en 5% en ambas zonas.

VARIACIÓN DEL SALARIO PROMEDIO REAL ENERO 2019 – DICIEMBRE DE 2020

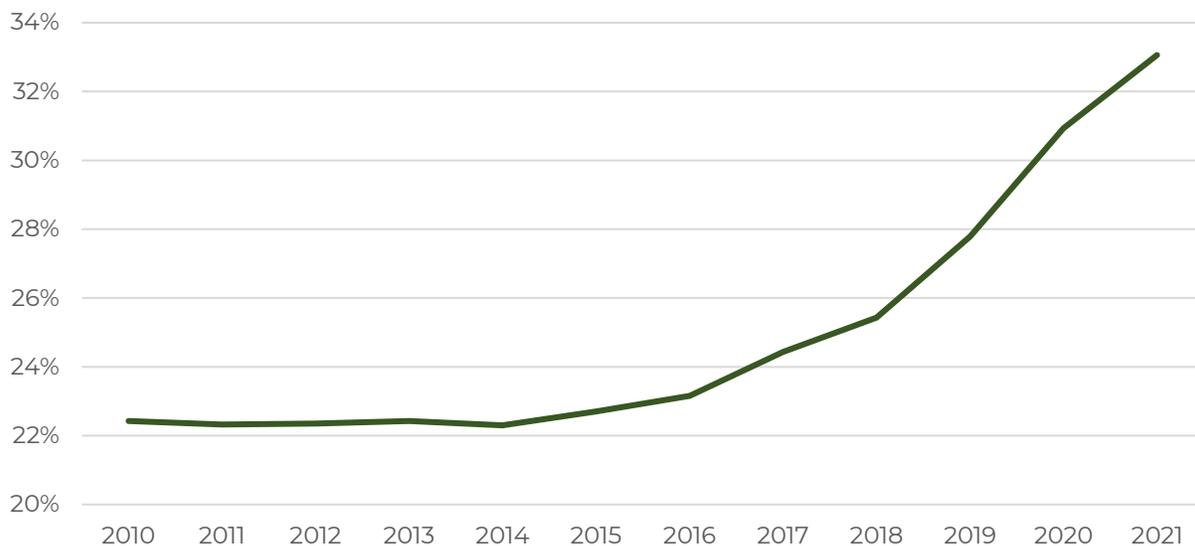


Fuente: Elaboración propia con datos del IMSS y del INEGI.



- Adicionalmente, los incrementos al salario mínimo también empujaron los incrementos salariales de los contratos colectivos. El 2020 se caracterizó por incrementos salariales contractuales de la jurisdicción federal mayores a los otorgados en años anteriores. El promedio anual de estos incrementos fue 0.92% en términos reales.
- El salario promedio de los trabajadores afiliados al IMSS ha crecido, aunque lo ha hecho en mayor magnitud el salario mínimo. En 2018 el salario mínimo representaba 25% del salario base de cotización promedio, mientras que en 2020 el porcentaje alcanzó 31 por ciento.

SALARIO MÍNIMO COMO PORCENTAJE DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN PROMEDIO DEL IMSS



Fuente: Elaboración propia con datos de la Conasami y del IMSS.

Por otra parte, el Instituto Fonacot, a través del Crédito Apoyo Diez Mil, diseñado específicamente para apoyar a las personas trabajadoras durante la emergencia sanitaria, realizó la colocación de 300 mil créditos en las mejores condiciones del mercado financiero del país, con una tasa de interés del 10.88%, a un plazo de 33 meses, un periodo de gracia de tres meses, y por un monto de 10 mil pesos cada uno, así como un costo anual total (CAT) equivalente al 10.12 por ciento.

Además, se implementó la Plataforma Crédito Apoyo Diez Mil en Línea, mediante la cual las trabajadoras y los trabajadores realizaron las gestiones para el otorgamiento de su crédito Fonacot, en las mejores condiciones y sin la necesidad de acudir a las sucursales, con objeto de evitar los riesgos derivados de la emergencia sanitaria, con lo cual se logró colocar 1,911 créditos por 19 millones de pesos.

El Plan de Alivio establecido también para apoyar a las personas trabajadoras con crédito del Instituto

Fonacot afectadas por la emergencia sanitaria, permitió que a aquellos que no pudieran cubrir sus mensualidades durante los primeros cuatro meses del inicio de dicha emergencia, difirieran al final del plazo del crédito el saldo que no hubiera podido ser cubierto en su totalidad, sin trámites o cargos adicionales, y sin afectación en su historial crediticio.

Por segunda vez en lo que va de la presente administración, el Instituto Fonacot realizó una reducción de las tasas de interés del 13% en promedio, para todos los créditos nuevos y renovaciones del producto Crédito Efectivo, aplicable en todos los niveles de descuento y todos los plazos, con el propósito de beneficiar a las trabajadoras y los trabajadores del país. Dicha reducción también aplicó para el Crédito Efectivo Mujer a excepción de su plazo de seis meses, con nivel de descuento del 10 por ciento.

El costo anual total (CAT) de los créditos del Instituto Fonacot, con las bajas de las tasas de interés, ha tenido



una disminución de más de un tercio del precio de los créditos que se otorgan, lo que ha permitido que más de un millón de personas trabajadoras con créditos del Instituto se beneficiaran con el ahorro en conjunto, hasta diciembre de 2020, de más de 4 mil millones de pesos.

Actividades relevantes

Estrategia prioritaria 3.1.- Impulsar el incremento sostenido y responsable de los salarios mínimos con la finalidad de mejorar su poder adquisitivo y cumplir el mandato constitucional de beneficiar a las personas trabajadoras y a sus familias

- Durante 2020 la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami) continuó los trabajos para la revisión y actualización del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales. Producto de esta revisión se decidió la incorporación de nuevas profesiones con salario mínimo.
- La Conasami concluyó la canasta denominada “Canasta Digna para la familia de los trabajadores del salario mínimo”, que busca estimar el ingreso que, de acuerdo con la Constitución Mexicana, deberá ser suficiente para que un trabajador satisfaga sus principales necesidades y las de su familia.
- El 23 de diciembre de 2020 se publicaron en el Diario Oficial de la Federación los salarios mínimos generales y profesionales que tendrán vigencia a partir del 1 de enero de 2021. El Consejo de Representantes de la Conasami otorgó un incremento de 15% al salario mínimo general de ambas zonas, estableciendo un monto de 213.39 pesos diarios por jornada diaria de trabajo en el área geográfica de la ZLFN y 141.70 pesos diarios para el resto del país.
- De igual forma se incorporó al sistema de salarios mínimos profesionales los trabajos especiales Jornalero(a) agrícola y Trabajador(a) del hogar con una diferencia salarial de 30% y 25% respectivamente, respecto del salario general vigente de 2020 en el resto del país e igual monto al del salario mínimo general en la ZLFN.

Estrategia prioritaria 3.2.- Garantizar el acceso a financiamiento en condiciones favorables a las personas trabajadoras formales, para incrementar su calidad de vida y la de sus familias

Con objeto de impulsar la afiliación del número de personas trabajadoras en condiciones de acceder al crédito Fonacot, se realizó tanto la difusión al respecto en los centros de trabajo, como la promoción del crédito, en coordinación con las confederaciones y cámaras empresariales.

Adicionalmente, se realizaron 16 campañas de promoción del crédito Fonacot a través de medios impresos y digitales, así como en colaboración con otras instituciones.

Como parte de las acciones para mejorar las condiciones del crédito que otorga el Instituto Fonacot, se propuso a su Consejo Directivo una reducción a las tasas de interés, adicional a la del ejercicio 2019, la cual se fue aprobada por el mismo el 27 de octubre de 2020.

El apoyo a las personas trabajadoras derivado de las circunstancias particulares originadas por la emergencia sanitaria, se realizó mediante el diseño, propuesta para aprobación e implementación en el Instituto, de los programas con condiciones favorables y especiales a través del Crédito Apoyo Diez Mil y del Plan de Alivio.

Ahora es posible comparar las condiciones favorables de los créditos del Instituto con el resto de opciones de crédito disponibles en el país, a través de las herramientas de la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF), una vez que se concluyeron las gestiones para su inclusión.

Respecto del seguro de vida y desempleo, así como del Fondo de Protección de Pagos del Instituto Fonacot, se realizaron mejoras operativas para hacer más eficiente su administración, ya que son un accesorio de apoyo asociado a los créditos que otorga el Instituto, en ciertos casos de imprevistos que pudieran tener las personas trabajadoras acreditadas.

La continuidad en la implementación de mejoras a los procesos operativos con apoyo de las tecnologías se dio a través del desarrollo del aplicativo crédito seguro, y de la puesta en operación de la Plataforma Crédito



Apoyo Diez Mil en Línea, mediante las cuales se procura la atención de las personas trabajadoras de forma segura, vía medios electrónicos y sin que, por lo tanto, deban trasladarse a una sucursal para la gestión de su crédito.

Las asesorías y talleres de educación financiera como parte de las acciones del Instituto para orientar a las y los trabajadores formales en el correcto manejo de sus

recursos, se realizaron también a través de plataformas electrónicas.

El Instituto, dentro de las mejoras aplicadas en las condiciones de otorgamiento de los créditos, incluyó al Crédito Efectivo Mujer, cuyas tasas de interés también tuvieron una reducción, igualándolas a las de los otros tipos de crédito del Instituto.

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 3

Indicador		Línea base (Año)	Resultado 2019	Resultado 2020	Meta 2024
Meta para el bienestar	Porcentaje de cobertura del salario mínimo general respecto a la Línea de Pobreza por Ingresos urbana familiar	51.65% (2018)	59.2%	68.14%	100%
Parámetro 1	Porcentaje del salario mínimo respecto al salario promedio del sector formal	25.15 (2018)	27.3%	30.55%	34.51%
Parámetro 2	Tasa de crecimiento del importe de crédito ejercido por trabajadores formales.	3.79% (2018)	16.91%	-20.98% ^{1/}	6.8%

Nota:

1/ Los tres principales factores para explicar la contracción en la colocación de crédito 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 19,000 pesos, tomaban el crédito de 10,000 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.



Factores que han incidido en los resultados del Objetivo prioritario 3

Es importante señalar que durante el ejercicio 2020, la emergencia sanitaria ocasionada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) incidió, entre muchas otras actividades, en la colocación de crédito a nivel general y en particular en la contracción del otorgamiento de crédito registrada por parte del Instituto Fonacot, debido a las medidas sanitarias preventivas generales a nivel nacional y regionales, hacia los sectores público, privado y social, cuya implicación fue, en mayor o menor medida, suspender temporalmente actividades

y limitar aquellas que involucraban la concentración física, de tránsito o desplazamiento de personas, y que a pesar de la instrumentación de la estrategia de continuidad de operaciones del Instituto para el cumplimiento de sus funciones esenciales, continuaron condicionadas a minimizar los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV2, y por lo tanto implicaron restricciones que limitaron la operación respecto a ejercicios previos a la emergencia sanitaria, con el consecuente impacto negativo en los resultados cuantitativos.



Objetivo prioritario 4. Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral

Este objetivo prioritario busca fortalecer los esquemas de vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral, con el propósito de desalentar la subcontratación abusiva y el sub-registro, así como promover la seguridad y la salud en el trabajo, el acceso a la seguridad social y el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de capacitación. Para ello se realizaron acciones tendientes a fomentar el trabajo digno o decente, mediante la ejecución de programas y acciones de verificación de las condiciones que garanticen tales aspectos.

Resultados

Se aumentó la eficacia en el desahogo de las inspecciones al pasar de 55% en 2019 a 80.7% en 2020, con la finalidad de contribuir al trabajo digno o decente, con perspectiva de género y no discriminación.

Se contribuyó a la dignificación del trabajo mediante el impulso a mecanismos de coordinación y promoción establecidos con organizaciones sindicales y patronales, instituciones gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y organismos internacionales, con el propósito de impulsar políticas y acciones de trabajo digno en favor de las personas trabajadoras.

Actividades relevantes

Estrategia prioritaria 4.1.- Impulsar acciones para favorecer la protección social de las personas trabajadoras ante el futuro del trabajo con perspectiva de igualdad y no discriminación

Se realizaron 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,

la Secretaría de Bienestar y la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

En materia de acciones orientadas a facilitar el acceso al derecho de las personas trabajadoras a la seguridad social, se efectuaron dos Mesas Regionales informativas en materia laboral para el sector azucarero.

Estrategia prioritaria 4.2.- Promover el cumplimiento de las condiciones de trabajo digno a través de la utilización de mecanismos voluntarios, de autogestión y de autoevaluación

Iniciaron los trabajos del diseño y actualización del Programa de Verificación Laboral Voluntaria (PVLV), como un mecanismo alternativo a la inspección, a través del cual, de manera voluntaria y mediante una plataforma informática, los centros de trabajo del país podrán declarar su cumplimiento de normativa laboral en tres ejes: I) condiciones generales de trabajo, II) capacitación, adiestramiento y productividad, y III) seguridad y salud en el trabajo.

Se fortaleció la colaboración en el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST), al lograr la participación de cinco mil 389 centros de trabajo, lo cual permitió disminuir la tasa de accidentes de los mil 909 centros de trabajo vigentes con reconocimiento de "Empresa Segura", con una variación de 62.0% respecto de la tasa nacional. Con lo anterior se logró una disminución de 40.5% en los centros de trabajo certificados en el Primer Nivel; de 66.5% en aquellos que se han hecho acreedores del Segundo Nivel; de 78.5% en los que se ha otorgado el Tercer Nivel, y de 84.0% en los que han obtenido la Revalidación del Tercer Nivel.



Nivel de Reconocimiento	Número de centros de trabajo	Número de trabajadores	Tasa de accidentabilidad ^[1]	Variación respecto de la Tasa Nacional (%) ^[2]
Primer Nivel	1,455	364,340	1.19	(40.5)
Segundo Nivel	694	235,466	0.67	(66.5)
Tercer Nivel	708	234,837	0.43	(78.5)
Revalidación del Tercer Nivel	284	128,477	0.32	(84.0)
Total	1,909	514,947	0.76	(62.0)

1 Tasa promedio de accidentes de trabajo en aquellos centros de trabajo con reconocimientos de "Empresa Segura", al 31 de marzo de 2021.

2 Disminución en la tasa promedio de accidentes de trabajo en aquellos centros de trabajo reconocidos como "Empresa Segura", respecto de la tasa media nacional de 2.0 accidentes por cada cien trabajadores al 31 de marzo de 2021.

Estrategia prioritaria 4.3.- Propiciar que los centros de trabajo cuenten con condiciones de seguridad y salud que prevengan los accidentes y enfermedades de trabajo

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 las y 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 las y los trabajadores.

Estrategia prioritaria 4.4.- Reestructurar la inspección laboral con énfasis en la simplificación normativa, la capacitación, el uso de nuevas tecnologías y la lucha frontal contra la corrupción, para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral vigente con una perspectiva de no discriminación e inclusión

Se realizaron 19,104 visitas de inspección, por medio de las cuales se vigiló el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad e higiene, condiciones generales de trabajo y capacitación y adiestramiento en centros de trabajo de jurisdicción federal. De estas, 13,731 fueron Visitas de inspección en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo desde el enfoque de vigilancia de las medidas de mitigación de la propagación del virus SARS-CoV-2.

Se emitieron los Criterios del Operativo Aguinaldo-INFONACOT 2020-2021, en los que se establecieron las líneas generales para la ejecución de inspecciones en materia de Condiciones Generales del Trabajo con un enfoque específico de verificar que el pago de aguinaldo se haya realizado en términos de lo establecido en la normatividad laboral.

Durante 2020 con el Apoyo del BID se repararon herramientas informáticas de Apoyo al proceso de inspección con la finalidad de solventar problemáticas que presentaba el Sistema, así como incorporar funcionalidades y flujos derivados de las reformas a la normatividad laboral, además se incorporaron mecanismos de análisis rápido de información.

Se llevaron a cabo reuniones con los sectores obrero y empresarial en las que se lograron consensos en materia de subcontratación, como parte de los trabajos de preparación de iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo. Se conformó un grupo de trabajo interdisciplinario integrado por la propia Secretaría, el IMSS, el Servicio de Administración Tributaria, el Instituto Fonacot y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), a través de la Unidad de Inteligencia Financiera y la Procuraduría Fiscal de la Federación, para la identificación de la subcontratación ilegal.

Estrategia prioritaria 4.5.- Impulsar acciones que promuevan 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 fomentar el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de capacitación, se participó en acciones de concertación con actores del mundo del trabajo, con el propósito de contribuir a la empleabilidad, la capacitación y la certificación de competencias laborales. Entre estos esfuerzos se contribuyó con la Red de Expertos en Certificación de Competencias Laborales de la Alianza del Pacífico; la Cámara Nacional de las Industrias Azucarera y Alcohólica (CNIAA), la Secretaría del Trabajo del gobierno de Puebla y el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep).

Se realizaron tres Diagnósticos que permitieron conocer el panorama del mercado y la productividad laboral, el nuevo modelo laboral, la condición de formalidad de los trabajadores, así como la participación de género para cada sector económico estudiado, a fin de conocer las tendencias del mercado de trabajo.

Se realizaron diversas acciones para la protección de derechos laborales de adolescentes en edad permitida para trabajar y para la erradicación del trabajo infantil, mismas que se efectuaron del 24 de junio al 31 de diciembre de 2020:

Red Nacional de Comisiones Locales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida: En la primera reunión, del 6 de octubre de 2020, se acordó solicitar e integrar los requerimientos de capacitación. El 20 de octubre, en la segunda reunión ordinaria, se aprobó definir un calendario de capacitación en consecuencia. El 19 de noviembre fueron convocadas las Comisiones para que la OIT les presentara el Modelo de Identificación de Riesgo de Trabajo Infantil (MIRTI) lanzado en 2017.

Grupo de Trabajo Temporal para hacer frente a la COVID-19: Se instaló el 18 de noviembre de 2020 y es coordinado por la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA). El 9 de diciembre, en la segunda reunión, se acordó que la Secretaría Ejecutiva del SIPINNA llevara a cabo un diagnóstico sobre el trabajo infantil y se aprobó el cronograma de actividades del grupo de trabajo.

Con relación a la mejora de condiciones laborales de personas trabajadoras del hogar, durante el periodo de informe se realizaron ocho reuniones de trabajo entre la STPS y organismos internacionales, así como con instituciones gubernamentales del ámbito federal y de las entidades federativas.

A partir de los acuerdos alcanzados durante esas reuniones se elaboró, en colaboración con la Secretaría del Trabajo y Fomento Económico de la Ciudad de México, el Protocolo de Retorno Seguro para las personas empleadoras y trabajadoras del sector de los hogares para la Ciudad de México, publicado con añadidos en https://trabajo.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Protocolo_trabajadoras_hogar_Styfe.pdf

También se participó en las acciones orientadas al depósito de la ratificación del Convenio 189 de la OIT, por la Secretaría del Ramo.

Estrategia prioritaria 4.6.- Impulsar acciones para el acceso y el fomento a una cultura de trabajo digno o decente, con perspectiva de igualdad y no discriminatoria

Se promovieron prácticas que fomentan la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades con perspectiva antidiscriminatoria y de género. Las principales prácticas involucran las asesorías en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y No Discriminación a 391 centros de trabajo, beneficiando a un total de 117,804 personas trabajadoras de las cuales, 69,496 (59%) son mujeres y 48,308 (41%) son hombres.

Por otra parte y como resultado la actividad de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (Profedet) para el fortalecimiento de la procuración de justicia laboral a través de los servicios de asesoría, mediación y representación jurídica, con enfoque de derechos y perspectiva de género, en todas las entidades federativas, durante el período reportado se obtuvieron las siguientes cifras:



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

- Un total de 119,956 servicios de asesoría proporcionados a personas trabajadoras o beneficiarios, distribuidos así:

PROCURADURIA	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL 2020
Oficinas Foráneas	4,020	5,070	5,046	5,309	3,986	2,415	25,846
Oficinas CDMX	18,767	16,692	16,006	15,468	12,754	14,423	94,110
TOTAL	22,787	21,762	21,052	20,777	16,740	16,838	119,956

- Se iniciaron un total de 3,855 mediaciones, se concluyeron 3,854 resultando favorables para el trabajador un total de 3,238 conforme a la siguiente distribución:

ESTATUS	PROCURADURIA	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL 2020
Iniciadas	Oficinas Foráneas	476	548	518	665	386	322	2,915
	Oficinas CDMX	84	204	156	182	208	106	940
TOTAL								3,855
Concluidas	Oficinas Foráneas	488	534	502	633	429	345	2,931
	Oficinas CDMX	104	161	172	197	151	138	923
TOTAL								3,854
Favorables	Oficinas Foráneas	464	499	469	591	362	297	2,682
	Oficinas CDMX	101	104	101	99	95	56	556
TOTAL								3,238

- Se iniciaron un total de 4,806 servicios de representación jurídica, de los que se concluyeron 4,248, resultando en 3,607 juicios favorables conforme a la siguiente distribución:

ESTATUS	PROCURADURIA	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL 2020
Iniciados	Oficinas Foráneas	469	526	665	953	941	545	4,099
	Oficinas CDMX	69	94	128	171	157	88	707
TOTAL								4,806
Concluidos	Oficinas Foráneas	273	382	596	1,363	617	362	3,593
	Oficinas CDMX	3	108	385	53	60	46	655
TOTAL								4,248
Favorables	Oficinas Foráneas	238	339	508	1,109	506	311	3,011
	Oficinas CDMX	3	89	360	49	52	43	596
TOTAL								3,607

- Se promovieron un total de 291 amparos, concluyendo 140 y resultando en 89 amparos en favor de las personas trabajadoras conforme a la siguiente distribución:

ESTATUS	PROCURADURIA	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL 2020
Iniciados	Oficinas Foráneas	10	9	33	33	27	8	120
	Oficinas CDMX	-	20	52	56	34	9	171
TOTAL								291
Concluidos	Oficinas Foráneas	-	12	26	35	22	10	105



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

	Oficinas CDMX	-	11	5	8	9	2	35
TOTAL								140
Favorables	Oficinas Foráneas	-	5	17	19	11	9	61
	Oficinas CDMX	-	9	3	6	8	2	28
TOTAL								89

Se cumplió con un incremento de la resolución de los conflictos laborales y de seguridad social en favor de las personas trabajadoras, sus beneficiarios y los sindicatos, a través de la conciliación y la representación jurídica efectiva.

- Los servicios de mediaciones representaron un monto recuperado de 355,257,747.71 pesos en favor de las personas trabajadoras, distribuidos como sigue:

OFICINA	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL 2020
Oficinas Foráneas	\$ 48,848,373.17	\$ 42,894,844.98	\$ 69,430,096.77	\$ 69,781,281.03	\$ 51,071,843.10	\$ 34,360,116.17	\$ 316,386,555.22
Oficinas CDMX	\$ 6,702,952.42	\$ 8,458,358.15	\$ 10,598,363.29	\$ 4,662,802.19	\$ 5,570,666.75	\$ 2,878,049.69	\$ 38,871,192.49
TOTAL							\$ 355,257,747.71

- Los montos recuperados por el servicio de representación jurídica ascienden a 442,542,558.78 pesos en favor de los trabajadores, distribuidos de la siguiente manera:

OFICINA	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL 2020
Oficinas Foráneas	\$ 65,342,255.87	\$ 33,774,481.09	\$ 51,512,699.67	\$ 116,939,626.84	\$ 55,921,143.18	\$ 40,952,822.14	\$ 364,443,028.79
Oficinas CDMX	\$ 350,397.04	\$ 14,699,908.44	\$ 40,648,093.60	\$ 7,118,511.89	\$ 8,478,648.02	\$ 6,803,971.00	\$ 78,099,529.99
TOTAL							\$ 442,542,558.78

Para cumplir con el objetivo de asesorar a las personas trabajadoras, sus beneficiarios y a los sindicatos con mecanismos de prevención y acceso a la justicia laboral y de seguridad social en igualdad de condiciones, se puede mencionar la realización de las siguientes actividades:

- Se recibieron en la Procuraduría Digital 3,645 reportes de atención y se concluyeron 2,214, lo que representa un 61% de atenciones por afectaciones laborales en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19.
- El 18 de noviembre de 2020 la Profedet inició la instrumentación del nuevo modelo de justicia laboral en México, así como la ejecución de su primera etapa en Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, Hidalgo, San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas. Los servicios ofrecidos por el personal de la Profedet en el CFCRL se enfocan, de manera general, en la participación en a) asesorías, b) acompañamientos en conciliaciones

y c) interposición de demandas que, por su naturaleza, se presentan ante los tribunales laborales.

La Profedet mantuvo su compromiso para la implementación del Nuevo Modelo de Justicia Laboral, para lo cual se diseñó un Programa de Capacitación dentro de la Procuraduría de 107 horas (12 clínicas y 45 horas de trabajo de campo) para 21 abogados del programa Jóvenes Construyendo el Futuro, de los cuales, 17 fueron aprobados en las evaluaciones y actualmente se encuentran trabajando en la institución como Procuradores Auxiliares.

Se estructuró e implementó un Programa Integral de Capacitación en el Sistema de Justicia Laboral para Procuradurías de la Defensa del Trabajo a fin de lograr la profesionalización de los Procuradores en la implementación de dicho modelo, siguiendo la estructura básica de capacitación diseñada por el Poder Judicial Federal.



A través de un mapa curricular general dividido en unidades, con una carga horaria total de 50 horas clase por grupo, se formaron tres para integrar a Procuradores Generales y Auxiliares, tanto locales como federales, capacitando de esta manera a un total de 189 servidores públicos de Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, Guanajuato, Hidalgo, San Luis Potosí, Tabasco, Tlaxcala y Zacatecas.

Por otra parte y para fortalecer la capacitación de las personas trabajadoras, del 24 de junio al 30 de diciembre de 2020, en atención a las medidas de protección sanitaria contra el COVID-19, se cancelaron los cursos impartidos presencialmente y se dio mayor difusión a cursos impartidos en la modalidad a distancia a través del PROCADIST. Con ello se logró la participación de 147,804 trabajadores, de los cuales 59,668 obtuvieron constancia de acreditación, que representa 40.36%, en comparación con la tasa de eficiencia terminal menor a 10% que reportan regularmente los Cursos Online Masivos Abiertos disponibles en internet.

Se otorgaron 3,129 asesorías de difusión y promoción sobre el cumplimiento de la Normatividad en Materia

de Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores, así como el uso y funcionalidad del Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial (SIRCE).

Durante el periodo comprendido del 24 de junio al 31 de diciembre de 2020, 7,202 empresas registraron 29,103 Listas de constancias de competencias o de habilidades laborales, que acreditan la expedición de 12,679,272 Constancias otorgadas a 1,957,400 trabajadores; en cumplimiento del artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo, relativo a la obligación de las empresas de enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su registro y control, dichas listas.

Se mantuvieron reuniones de coordinación con la SHCP para la realización de las Sesiones Ordinarias de 2020 del Comité Nacional de Concertación y Productividad (CNCP), mismas que se llevaron a cabo el 18 de diciembre de 2020 y en las que se expusieron las acciones que se encuentra realizando el gobierno federal, en particular, las secretarías de Hacienda y Crédito Público, de Economía, de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, para la reactivación económica del país.

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 4

Indicador		Línea base (Año)	Resultado 2019	Resultado 2020	Meta 2024
Meta para el bienestar	Tasa de informalidad laboral en el sector formal ^{1/}	29.8% (2018)	29.6%	28.8%	25.8%
Parámetro 1	Número de personas beneficiadas por programas y acciones de trabajo digno	0 (2018)	NA	3,829,563 personas trabajadoras ^{2/}	10,000,000
Parámetro 2	Porcentaje de cumplimiento de la normatividad laboral en centros de trabajo inspeccionados	66.41% (2018)	91.87%	39.09% ^{3/}	80%

Nota:

^{1/} Datos al IV trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo para los ejercicios de 2019 y 2020, respectivamente.

^{2/} Este indicador fue afectado por la epidemia ocasionada por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19). En este contexto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social enfocó sus esfuerzos en la fiscalización de la normativa creada en el marco de la pandemia por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19) 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 3,829,563 personas.

^{3/} El porcentaje alcanzado 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, impactando directamente en el porcentaje de cumplimiento de la normatividad en los centros de trabajo inspeccionados.

NA: No aplica, al tratarse de un indicador de nueva creación.



Factores que han incidido en los resultados del Objetivo prioritario 4

En la consecución de este objetivo prioritario incidió la pandemia producto del virus SARSCoV2 (COVID-19), ya que el periodo de emergencia sanitaria implicó prácticas de sana distancia y de contracción de la movilidad como acciones promotoras de la salud, a

partir del “Acuerdo por el que se modifica el similar por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2, publicado el 31 de marzo de 2020”, emitido el 21 de abril de 2020 en el Diario Oficial de la Federación.



Objetivo prioritario 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

El SNE tiene como objetivo reducir los desajustes que se dan en el mercado laboral y facilitar el acceso al empleo a quienes requieren apoyo en su proceso de búsqueda, y a las empresas para cubrir las plazas vacantes que generan; esto en apego a lo estipulado en los artículos 537, 538 y 539 de la Ley Federal del Trabajo. Ello implica otorgar una serie de servicios para el acercamiento de los agentes del mercado laboral (buscadores de trabajo y empleadores), con los que se provee información, orientación e intermediación sobre la oferta y demanda de empleo de acuerdo con los requerimientos de ambas partes.

El SNE, a través del Programa de Apoyo al Empleo (PAE), brinda servicios de intermediación laboral, capacitación para la empleabilidad y apoya la movilidad laboral interna y externa. En este contexto, el SNE se constituye en un instrumento fundamental para posibilitar la inserción o reinserción en un empleo formal de las personas que enfrentan barreras de acceso y, con ello, contribuye a que tengan un ingreso estable, así como a superar su situación de vulnerabilidad en el mercado laboral para su bienestar y el de su familia.

Resultados

Durante el periodo junio a diciembre de 2020, a través del Servicio Nacional de Empleo se atendió a 959,119 personas buscadoras de trabajo, de las cuales 261,747 lograron insertarse en un empleo formal.

Actividades relevantes

Estrategia prioritaria 5.1.- Fortalecer la intermediación laboral con información

suficiente, oportuna y pertinente considerando el perfil de las personas en búsqueda de empleo y los requerimientos de los puestos de trabajo vacantes

De junio a diciembre de 2020 con los servicios de intermediación laboral que brinda el SNE se atendió a 932,498 buscadores de trabajo y se logró la colocación de 248,165 de ellos en un empleo formal. En ese mismo periodo:

- Por medio de la Bolsa de Trabajo se atendió a 299,561 buscadores de trabajo y se logró la inserción en un empleo formal de 62,049 de ellos. La tasa de colocación fue de 20.7 por ciento.
- Se realizaron 51 Ferias de Empleo, donde se efectuó una vinculación directa entre buscadores de trabajo y empleadores, y en las que se atendió a 36,995 buscadores de trabajo, se ofertaron 26,741 vacantes de 1,357 empresas, y se colocó en un empleo a 13,501 de ellos. La tasa de colocación fue del 36.5 por ciento.
- En el periodo que nos ocupa se avanzó en el desarrollo del nuevo Portal del Empleo. Con esta herramienta tecnológica de vinculación laboral en línea, se atendió a 595,942 buscadores de trabajo y se logró colocar a 172,615 de ellos.
- Se impartieron 1,917 Talleres para Buscadores de Empleo, en los que se atendió a 30,261 buscadores de trabajo que presentan dificultades para conseguir empleo, jóvenes con escasa experiencia laboral, así como a quienes desean mejorar sus conocimientos sobre cómo realizar una búsqueda de empleo.
- Por medio del SNE por Teléfono se atendieron 93,453 llamadas. Este mecanismo de atención tiene como objetivo informar a buscadores de trabajo, a empleadores y a toda la población sobre los servicios y apoyos que proporciona el SNE, a través del número gratuito 01 800 841 2020.
- Con los Centros de Intermediación Laboral, ubicados en las Oficinas del Servicio Nacional de Empleo (OSNE) se atendió a 1,369 buscadores de empleo que requirieron apoyo para su registro.
- El Observatorio laboral www.observatoriolaboral.gob.mx es un portal en línea muy útil para orientar a las y los jóvenes en la decisión de los estudios técnicos o profesionales a



seguir; proporciona información sobre las tendencias del mercado laboral, orienta sobre las habilidades requeridas por el mercado de trabajo y brinda herramientas para la toma de decisiones en materia de educación y formación profesional. En el periodo que nos ocupa registró 480,169 accesos.

- La inclusión laboral de personas con discapacidad y adultos mayores en búsqueda de trabajo constituye una estrategia sustantiva del SNE que se desarrolla a través de “Abriendo Espacios”. Las acciones son transversales en el quehacer del SNE y consideran servicios y apoyos tales como: Bolsa de Trabajo, Ferias de Empleo, Capacitación para la Empleabilidad y Movilidad Laboral Interna de Jornaleros Agrícolas. Durante el periodo que nos ocupa, se logró atender a 4,524 personas con discapacidad y 39,395 adultos mayores, de las cuales 902 y 5,578, respectivamente, lograron colocarse en un empleo.

Es importante destacar que, en el periodo de referencia, se impulsaron acciones de capacitación, talleres y seminarios, dirigidos al personal de las OSNE, con la finalidad de avanzar en su profesionalización y entender la necesidad de usar herramientas tecnológicas para adaptarse a la nueva realidad en la que muchas de las actividades que se realizaban de manera presencial ahora se llevan a cabo de forma virtual, así como en materia de derechos humanos para brindar atención apegada a los mismos.

A partir de 2020 inició el monitoreo y seguimiento de personas atendidas por el SNE insertadas en empleos formales, verificadas en las bases de datos del IMSS.

Estrategia prioritaria 5.2.- Promover el mejoramiento de las competencias laborales y empleabilidad de las personas desempleadas que enfrentan barreras de acceso a un empleo formal

De junio a diciembre de 2020 con el Subprograma Capacitación para la Empleabilidad se realizaron 1,926 cursos con el propósito de que las y los buscadores de trabajo adquirieran, fortalecieran o reconvirtieran sus competencias, conocimientos y habilidades, y facilitar su acceso y permanencia en un empleo.

Se capacitó a 10,359 buscadoras y buscadores de trabajo y se colocó a 5,604 de ellos. La tasa de

colocación fue de 54.1 por ciento. Por la reserva de recursos realizada por la SHCP al capítulo 4000 en el mes de marzo de 2020 se suspendieron las acciones con recurso federal, por lo que los cursos reportados se realizaron con recurso estatal.

Estrategia prioritaria 5.3.- Facilitar la 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

Entre junio y diciembre de 2020, con la movilidad laboral se apoyó a 16,262 personas, de las cuales se colocó a 15,543, con una tasa de colocación de 95.6 por ciento.

- Mediante la Movilidad Laboral Interna de Jornaleros Agrícolas se apoyó la vinculación de jornaleros agrícolas para trasladarse a una entidad federativa o municipio distinto a su lugar de residencia para insertarse en un empleo del sector agrícola. Con ello se atendió a 7,465 personas, logrando colocar a 6,443 de ellas.
- El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá constituye una alternativa de ocupación temporal, ordenada, legal y segura en territorio canadiense para trabajadores agrícolas mexicanos, con pleno respeto a sus derechos laborales y en condiciones de trabajo digno y decente. De junio a diciembre de 2020 se vincularon a un contrato en Canadá 6,171 jornaleros agrícolas.
- Mediante los Mecanismos de Movilidad Laboral Externa para Jornaleros Agrícolas y para Trabajadores No Agrícolas, con los que se apoya una migración circular, ordenada y segura, se atendieron, de junio a diciembre de 2020, a 2,626 trabajadores, de los cuales se colocó a 1,676 de ellos, en su mayoría en campos agrícolas de los Estados Unidos de América.



Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 5

Indicador		Línea base (Año)	Resultado 2019	Resultado 2020	Meta 2024
Meta para el bienestar	Tasa de inserción en un empleo formal de las personas en búsqueda de trabajo atendidas por el Servicio Nacional de Empleo (SNE)	3.83% (2018)	4.8%	22.16%	19.1%
Parámetro 1	Contribución del Servicio Nacional de Empleo (SNE) a la formalización del empleo	0.83% (2018)	1.2%	3.56%	7.2%
Parámetro 2	Cobertura del Servicio Nacional de Empleo (SNE)	4.9% (2018)	4.3%	4.73%	9.9%



Factores que han incidido en los resultados del Objetivo prioritario 5

Las acciones que ejecuta el SNE se vieron afectadas debido a la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2. Derivado de las acciones extraordinarias para atender dicha emergencia sanitaria, se instrumentaron las medidas de prevención emitidas por las instancias competentes, por lo que se redujo la atención presencial de personas buscadoras de trabajo que acuden a las oficinas del SNE.

No obstante lo anterior, durante el periodo reportado se continuó la ejecución del PAE, el cual es operado en coordinación con las oficinas del SNE de las 32 entidades federativas. Para la implementación de la atención vía remota, se desplegaron canales de comunicación virtual para mantener interconexión entre las OSNE, los buscadores de trabajo y los empleadores que fueron atendidos por alguno de los mecanismos de apoyo del SNE.

Con ello, la atención a buscadores de trabajo y empleadores se mantuvo a través de mecanismos de comunicación electrónica, mediante los cuales se llevaron a cabo reclutamientos virtuales y Talleres virtuales para Buscadores de Empleo; también se continuó atendiendo a trabajadores agrícolas que se trasladaron a Canadá para cumplir con sus contratos de trabajo en el marco del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México Canadá, así como con aquellos que fueron atendidos a través de los Mecanismos de Movilidad Laboral Externa. Para el caso de Movilidad Laboral Interna de Jornaleros Agrícolas, se mantuvo comunicación con empleadores para el traslado ordenado de jornaleros agrícolas a cubrir vacantes disponibles. Por último, también se llevaron a cabo Ferias de Empleo virtuales.

4

ANEXO



4- Anexo.

Avance de las Metas para el bienestar y Parámetros

Objetivo prioritario 1.- Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo

1.1

Meta para el bienestar

ELEMENTOS DE LA META DE BIENESTAR			
Nombre	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.		
Objetivo prioritario	Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo		
Definición	Mide el porcentaje acumulado de la población total de jóvenes, entre 18 y 29 años, que no estudian y no trabajan, que fueron beneficiados por el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro para recibir capacitación en el trabajo y apoyos por concepto de beca mensual y seguro médico del IMSS.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Acumulado
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Febrero
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	14.- Trabajo y Previsión Social Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral
Método de cálculo	$((\sum_{i=1}^n \text{Beneficiarios}) / \text{Población objetivo}) * 100$ = Porcentaje de jóvenes de 18 a 29 años de edad, que no estudian y no trabajan, beneficiados por el PJCF		
Observaciones	Beneficiarios: número de jóvenes entre 18 y 29 años que no estudian y no trabajan al momento de registrarse para participar en el Programa y que fueron "beneficiarios pagados" por recibir capacitación en el trabajo a través del mismo. Población objetivo: Número de jóvenes entre 18 y 29 años que no estudian y no trabajan, pero estarían disponibles para hacerlo. "Beneficiarios pagados" incluye solamente a aquellos que recibieron el apoyo por concepto de beca tras capacitarse en un centro de trabajo y por ello fueron incorporados al padrón de beneficiarios del Programa. No se harán actualizaciones respecto de la población objetivo, que a 2018 representa 2,300,000, ya que es un compromiso presidencial que se irá monitoreando. La Unidad Responsable de esta meta para el bienestar es la Unidad del Programa de Jóvenes Construyendo el Futuro.		
SERIE HISTÓRICA			
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Meta 2024



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

0	48.72%	68%	100%		
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la Meta 2024			
La línea base se establecerá a partir de los resultados de 2019, que es el primer año de operación del Programa y que estarán disponibles en 2020.					
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2020					
Nombre variable 1	1.- Beneficiarios	Valor variable 1	1,565,128	Fuente de información variable 1	Plataforma digital PJCF
Nombre variable 2	2.- Población objetivo	Valor variable 2	2,300,000	Fuente de información variable 2	ENOE
Sustitución en método de cálculo	$(1,565,128/2,300,000)*100 = 68$				

- El resultado del indicador corresponde a los aprendices beneficiarios pagados con recursos de los ejercicios 2019 y 2020, para su respectivo año.



1.2 Parámetro

ELEMENTOS DEL PARÁMETRO					
Nombre	1.2 Cobertura del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro en zonas prioritarias.				
Objetivo prioritario	Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo				
Definición	Mide el porcentaje de municipios de alta y muy alta marginación que son apoyados por el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro en relación al total de municipios de alta y muy alta marginación existentes en el país.				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Febrero		
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	14.- Trabajo y Previsión Social Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral		
Método de cálculo	$(\text{Número de municipios de alta y muy alta marginación apoyados por el Programa} / \text{Número de municipios de alta y muy alta marginación existentes en el país}) * 100 = \text{Cobertura del PJCF en zonas prioritarias}$				
Observaciones	La demanda de capacitación en el trabajo de las y los jóvenes determina la presencia del Programa en cada uno de los municipios del país, sea o no de alta o muy alta marginación. La demanda de centros de trabajo se tomaría en cuenta según el municipio de residencia de la o el joven pues la capacitación puede darse en municipios aledaños. La Unidad Responsable de esta meta para el bienestar es la Unidad del Programa de Jóvenes Construyendo el Futuro.				
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Meta 2024		
0	98.18%	99.5%	90%		
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la Meta 2024			
El indicador es de nueva creación y su primera medición se realizará para 2019.		Se estima que para 2024 se habrán atendido todos los municipios de alta y muy alta marginación, con excepción de aquellos donde no hubiera jóvenes solicitantes, que se estima en máximo de 10% en el momento en el que se realice el corte de información para su reporte.			
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2020					
Nombre variable 1	1.- Número de municipios de	Valor variable 1	1,095	Fuente de información variable 1	Plataforma Digital PJCF



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

	alta y muy alta marginación apoyados por el Programa t				
Nombre variable 2	2.- Número de municipios de alta y muy alta marginación existentes en el país t	Valor variable 2	1,100	Fuente de información variable 2	Índice de Marginación del Consejo Nacional de Población
Sustitución en método de cálculo	$((1,095/1,100) * 100) = 99.5$				

- El resultado de este indicador incluye municipios indígenas.



1.3 Parámetro

ELEMENTOS DEL PARÁMETRO					
Nombre	1.3 Porcentaje de mujeres jóvenes aprendices respecto del total de aprendices del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.				
Objetivo prioritario	Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo				
Definición	Mide el porcentaje de mujeres jóvenes que fueron beneficiadas respecto de todos los jóvenes beneficiarios del Programa.				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Febrero		
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	14.- Trabajo y Previsión Social Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral		
Método de cálculo	$(\text{Mujeres beneficiarias pagadas } t / \text{Beneficiarios pagados } t) * 100 = \text{Porcentaje de mujeres jóvenes aprendices respecto del total de aprendices del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro}$				
Observaciones	<p>Mujeres beneficiarias pagadas t: Número de mujeres beneficiarias pagadas del Programa en el periodo t.</p> <p>Beneficiarios pagados t: Número de jóvenes beneficiarios pagados del Programa en el periodo t. "Beneficiarios pagados" incluye solamente aquellos que recibieron el apoyo por concepto de beca tras capacitarse en un centro de trabajo y por ello fueron incorporados al padrón de beneficiarios del Programa.</p> <p>Un valor observado por arriba de la meta se considera favorable para el cumplimiento del objetivo prioritario.</p> <p>La Unidad Responsable de esta meta para el bienestar es la Unidad del Programa de Jóvenes Construyendo el Futuro.</p>				
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Meta 2024		
0	57.76%	58.7%	60%		
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la Meta 2024			
La línea base se establecerá a partir de 2019, que es el primer año de operación del Programa.		Al considerar una tendencia constante, se espera que al finalizar el programa prevalezca o se supere la meta.			
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2020					
Nombre variable 1	1.- Mujeres beneficiarias pagadas t	Valor variable 1	743,947	Fuente de información variable 1	Plataforma Digital PJCF
Nombre variable 2	2.- Beneficiarios pagados t	Valor variable 2	1,266,517	Fuente de información variable 2	Plataforma Digital PJCF



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Sustitución en método de cálculo	$(743,947 / 1,266,517) * 100 = 58.7$
--	--------------------------------------



Objetivo prioritario 2.- Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral

2.1

Meta para el bienestar

ELEMENTOS DE LA META DE BIENESTAR			
Nombre	2.1 Porcentaje de conclusión de los asuntos laborales		
Objetivo prioritario	Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral		
Definición	Mide el porcentaje de conclusión de los asuntos colectivos y de los de las Juntas Especiales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, mediante la resolución de los conflictos de trabajo de competencia federal que se susciten entre trabajadores y patrones.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	14.- Trabajo y Previsión Social 110.- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Método de cálculo	$(\text{Número de asuntos concluidos}) / (\text{Número de asuntos recibidos en el periodo}) \times 100 = \text{Porcentaje de conclusión de los asuntos laborales}$		
Observaciones	Número de Asuntos concluidos: Resultado de la siguiente fórmula: Número de expedientes en trámite al inicio del periodo más demandas recibidas (enero-diciembre) menos el Número de expedientes en trámite al cierre del periodo. Se consideran como asuntos en trámite aquellos ubicados en las cinco fases del procedimiento laboral (instrucción, dictamen, amparo directo, laudo y ejecución), asimismo los asuntos concluidos deben estar en la etapa de Archivo General. En el caso de resultados que indiquen porcentajes de conclusión por arriba del 100%, significa que las Juntas Especiales y área colectiva estarán en condiciones de abatimiento de los asuntos recibidos en años anteriores y la atención de los asuntos que se reciban mientras permanecen con ventanilla abierta.		
SERIE HISTÓRICA			
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Meta 2024
74%	84.7%	43.5% ^V	100%
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la Meta 2024	



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

El abatimiento de las cargas de trabajo, durante 2018, fue el siguiente: la cantidad de asuntos recibidos se compone de los expedientes en trámite al inicio del periodo (414,027) más 89,174 demandas recibidas, de los cuales se concluyen 66,028, cerrando el año con un total de 437,173 asuntos en proceso de atención.			Dato que debe considerar el tiempo en que la JFCA permanezca recibiendo nuevas demandas (ventanilla abierta).		
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2020					
Nombre variable 1	1.- Número de asuntos recibidos en el periodo	Valor variable 1	88,535	Fuente de información variable 1	JFCA Informe de Labores que rinden las 66 Juntas Especiales y la Secretaría Auxiliar de Asuntos Colectivos
Nombre variable 2	2.- Número de asuntos concluidos	Valor variable 2	38,496	Fuente de información variable 2	JFCA Informe de Labores que rinden las 66 Juntas Especiales y la Secretaría Auxiliar de Asuntos Colectivos
Sustitución en método de cálculo	$(38,496 / 88,535) * 100 = 43.5\%$				

¹ El comportamiento de este indicador en 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.



2.2 Parámetro

ELEMENTOS DEL PARÁMETRO			
Nombre	2.2 Conciliación en los conflictos laborales de orden colectivo de competencia federal.		
Objetivo prioritario	Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral		
Definición	Mide la contribución al desarrollo económico incluyente mediante la procuración del equilibrio entre los factores de la producción, proporcionando el servicio público de conciliación en los conflictos laborales de orden colectivo de competencia federal, con estricto respeto al principio de bilateralidad de la negociación colectiva.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	14.- Trabajo y Previsión Social 214.- Unidad de Funcionarios Conciliadores
Método de cálculo	$(\text{Total de convenios celebrados} / \text{Total de asuntos atendidos}) \times 100 = \text{Conciliación en los conflictos laborales de orden colectivo de competencia federal}$		
Observaciones	La conciliación administrativa está sujeta a la voluntad de las partes, por lo que los porcentajes pueden ser variables de un periodo a otro.		
SERIE HISTÓRICA			
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Meta 2024
96%	98.6%	94%	98%
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la Meta 2024	
<p>La conciliación administrativa está sujeta a la voluntad de las partes, por lo que los porcentajes pueden ser variables de un periodo a otro.</p> <p>La variable Total de Convenios Celebrados también considera el número de revisiones de contrato ley que, para el año 2018, fue de siete; con lo anterior, de 408 convenios celebrados, siete son revisiones de contrato ley.</p>		<p>Hasta en tanto entre en funciones en materia de Conciliación Colectiva el CFCL.</p>	
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2020			



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Nombre variable 1	1.- Total de Convenios Celebrados	Valor variable 1	187	Fuente de información variable 1	Informe diario de labores que relaciona los asuntos atendidos, seguimiento de pláticas y convenios celebrados en la Unidad de Funcionarios Conciliadores (UFC); así como el compendio de estadística y archivos generados de la (UFC)
Nombre variable 2	2.- Total de Asuntos Atendidos	Valor variable 2	199	Fuente de información variable 2	Informe diario de labores que relaciona los asuntos atendidos, seguimiento de pláticas y convenios celebrados en la Unidad de Funcionarios Conciliadores (UFC); así como el compendio de estadística y archivos generados de la (UFC).
Sustitución en método de cálculo	$(187/199)*100=94$				



2.3 Parámetro

ELEMENTOS DEL PARÁMETRO					
Nombre	2.3 Porcentaje de resoluciones que no son revocadas				
Objetivo prioritario	Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral				
Definición	Mide el porcentaje de resoluciones de registro y actualización que se sostienen jurídicamente, sea por no ser impugnadas por las partes interesadas o bien que, siendo impugnadas, estas sean no revocadas por los órganos jurisdiccionales.				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Diciembre		
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	14.- Trabajo y Previsión Social 211.- Dirección General de Registro de Asociaciones		
Método de cálculo	$(R1/X)$ =Porcentaje de resoluciones que no son revocadas				
Observaciones	En donde: R1= Número de resoluciones emitidas por la Dirección General de Registro de Asociaciones que no son revocadas. X= Número de resoluciones emitidas por la Dirección General de Registro de Asociaciones.				
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Meta 2024		
99.75%	100%	99.97%	99.75%		
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la Meta 2024			
El valor de las variables depende de factores externos (tanto el número de solicitudes presentadas que deben ser atendidas mediante la emisión del acuerdo o resolución correspondiente, como los recursos interpuestos por la parte interesada).		Emitir resoluciones debidamente fundadas y motivadas por la Dirección General de Registro de Asociaciones para evitar que sean impugnadas y, por ende, reducir el número de resoluciones revocadas por los órganos jurisdiccionales.			
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2020					
Nombre variable 1	1.- Número de resoluciones emitidas por la Dirección General de	Valor variable 1	3,687	Fuente de información variable 1	Registros administrativos de la DGRA



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

	Registro de Asociaciones que no son revocadas				
Nombre variable 2	2.- Número de resoluciones emitidas por la Dirección General de Registro de Asociaciones	Valor variable 2	3,688	Fuente de información variable 2	Registros administrativos de la DGRA
Sustitución en método de cálculo	$(3687/3688)*100 = 99.75\%$				



Objetivo prioritario 3.- Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores

3.1

Meta para el bienestar

ELEMENTOS DE LA META DE BIENESTAR			
Nombre	3.1 Porcentaje de cobertura del salario mínimo general respecto a la Línea de Pobreza por Ingresos urbana familiar.		
Objetivo prioritario	Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores		
Definición	Mide el porcentaje que representa el salario mínimo general con respecto al valor de la Línea de Pobreza por Ingresos urbana familiar, en términos reales.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Estratégico	Acumulado o periódico	Periódico
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	14.- Trabajo y Previsión Social PBJ.- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos
Método de cálculo	$CSM = (SMR / LPIUF) * 100 =$ Porcentaje de cobertura del salario mínimo general con respecto a la Línea de Pobreza por Ingresos Urbana Familiar SMR: Salario mínimo real LPIU: Línea de Pobreza por Ingresos Urbana real LPIUF: Línea de Pobreza por Ingresos Urbana Familiar real (LPIU multiplicada por 1.7)* Pesos a diciembre de 2018. *De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2018, en México hay 34.7 millones de hogares que, en promedio, tienen: 3.6 integrantes, 2.38 perceptores de ingresos y 1.7 personas ocupadas por hogar.		
Observaciones	Es el porcentaje que representa el salario mínimo respecto a la Línea de Pobreza por Ingresos Urbana Familiar, en términos reales.		
SERIE HISTÓRICA			
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Meta 2024
51.65%	59.2%	68.14%	100%
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la Meta 2024	



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2020					
Nombre variable 1	1.- LPIUF Línea de Pobreza por Ingresos Urbana Familiar real (en pesos)	Valor variable 1	168.34	Fuente de información variable 1	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval)
Nombre variable 2	2.- SMR Salario mínimo real (en pesos)	Valor variable 2	114.71	Fuente de información variable 2	Comisión Nacional de los Salario Mínimos (Conasami)
Sustitución en método de cálculo	$(114.71/168.34)*100 = 68.14\%$ SMR= 114.71 LPIUF= 168.34				



3.2 Parámetro

ELEMENTOS DEL PARÁMETRO					
Nombre	3.2 Porcentaje del salario mínimo respecto al salario promedio del sector formal.				
Objetivo prioritario	Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores				
Definición	Mide el porcentaje de lo que representa el salario mínimo respecto al salario base de cotización del IMSS				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero		
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	14.- Trabajo y Previsión Social PBJ.- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos		
Método de cálculo	$PSM_SBC = (SMR/SBCR) * 100 =$ Porcentaje del salario mínimo real respecto al salario base de cotización promedio real SMR: Salario mínimo real SBCR: Salario base de cotización promedio real				
Observaciones	Es el porcentaje de lo que representa el salario mínimo respecto al salario base de cotización promedio del IMSS en términos reales.				
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Meta 2024		
25.15%	27.3%	30.55%	34.51%		
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la Meta 2024			
		Se espera que para el fin de sexenio el salario mínimo represente el 34.5% del promedio de salario base de cotización del IMSS.			
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2020					
Nombre variable 1	1.- Salario mínimo real (en pesos)	Valor variable 1	114.71	Fuente de información variable 1	Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami)
Nombre variable 2	2.- Salario base de cotización promedio real del IMSS (en pesos)	Valor variable 2	375.43	Fuente de información variable 2	Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Sustitución en método de cálculo	$\text{PSM_SBC} = (\text{SMR} / \text{SBCR}) * 100 = 30.55\%$ $\text{SMR} = 114.71$ $\text{SBCR} = 375.43$
--	---



3.3 Parámetro

ELEMENTOS DEL PARÁMETRO					
Nombre	3.3 Tasa de crecimiento del importe de crédito ejercido por trabajadores formales.				
Objetivo prioritario	Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores				
Definición	Mide la tasa de crecimiento del importe de crédito ejercido en términos reales, dispuesto por los trabajadores con el objetivo de mejorar su calidad de vida y la de sus familias mediante la adquisición de bienes de consumo duradero y pago de servicios.				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Estratégico	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Período de recolección de los datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero		
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	14.- Trabajo y Previsión Social P7R.- Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores		
Método de cálculo	$TCICE = (ICErUE - ICerEP / ICerEP) * 100 =$ Tasa de crecimiento del importe de crédito ejercido por trabajadores formales.				
Observaciones	ICErUE=Importe de crédito ejercido real del último ejercicio.				
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Meta 2024		
3.79%	16.91%	-20.98%	6.8%		
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la Meta 2024			
		La meta 2024 refleja el mantenimiento de un crecimiento constante en el importe de crédito ejercido por los trabajadores formales.			
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2020					
Nombre variable 1	1.- ICerUE=Importe de crédito ejercido real del último ejercicio	Valor variable 1	17,240 millones a precios de 2019	Fuente de información variable 1	Sistema CREDERE
Nombre variable 2	2.- ICerEP=Importe de crédito	Valor variable 2	21,817 millones	Fuente de información variable 2	Sistema CREDERE.



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

	ejercido real del ejercicio previo.				
Sustitución en método de cálculo	$TCICE=(17240 - 21817/21817)*100= -20.98\%^{1/}$				

1/ Los tres principales factores para explicar la contracción en la colocación de crédito 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 19,000 pesos, tomaban el crédito de 10,000 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.



Objetivo prioritario 4.- Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral

4.1

Meta para el bienestar

ELEMENTOS DE LA META DE BIENESTAR			
Nombre	4.1 Tasa de informalidad laboral en el sector formal		
Objetivo prioritario	Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral		
Definición	Mide el porcentaje de personas trabajadoras subordinadas y remuneradas que trabajan en el sector formal de la economía pero para las que su condición de trabajo es informal (no se considera en la estimación a las y los trabajadores domésticos).		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero
Tendencia esperada	Descendente	Unidad responsable de reportar el avance	14.- Trabajo y Previsión Social Unidad de Trabajo Digno
Método de cálculo	$\frac{\text{(Total de personas trabajadoras en situación de informalidad en el sector formal)}}{\text{(Total de personas trabajadoras en el sector formal)}} * 100 = \text{Tasa de Informalidad Laboral en el Sector Formal}$		
Observaciones	La Unidad Responsable de esta meta para el bienestar es la Unidad de Trabajo Digno.		
SERIE HISTÓRICA			
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Meta 2024
29.8%	29.6%	28.8%	25.8%
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la Meta 2024	
La línea base es 29.8% retomando el cálculo del cuarto trimestre de 2018 de la ENOE.		Se plantea alcanzar esta meta a través de acciones para formalizar un alto número de las personas trabajadoras con especial énfasis en empleos informales en unidades económicas públicas y de negocios constituidos y privados.	
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2020			



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Nombre variable 1	1.- Personas trabajadoras en situación de informalidad en el sector formal	Valor variable 1	9,135,657	Fuente de información variable 1	ENOE, INEGI
Nombre variable 2	2.- Total de personas trabajadoras en el sector formal	Valor variable 2	31,768,839	Fuente de información variable 2	ENOE, INEGI
Sustitución en método de cálculo	$(9,135,657/31,768,839)*100=28.8\%$				

Datos al IV trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo para cada ejercicio.



4.2 Parámetro

ELEMENTOS DEL PARÁMETRO					
Nombre	4.2 Número de personas beneficiadas por programas y acciones de trabajo digno.				
Objetivo prioritario	Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral				
Definición	Mide el total de personas que trabajan en centros de trabajo que están en el Cumplilab.				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Personas trabajadoras	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero		
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	14.- Trabajo y Previsión Social Unidad de Trabajo Digno		
Método de cálculo	Suma de las personas trabajadoras de las empresas que se adhieran al Cumplilab = Número de personas beneficiadas por programas y acciones de trabajo digno				
Observaciones	La Unidad Responsable de esta meta para el bienestar es la Unidad de Trabajo Digno.				
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Meta 2024		
0	NA	3,829,563 personas trabajadoras ^{1/}	10,000,000		
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la Meta 2024			
La línea base es 0 porque aún no se implementa esta acción.		El Cumplilab será un elemento obligatorio para todas las acciones en favor del trabajo digno instrumentadas por la STPS, por lo que las personas que trabajan en centros de trabajo que están en el Cumplilab será el mismo número que el de personas beneficiadas por programas y acciones de trabajo digno.			
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2020					
Nombre variable 1	1.- Personas trabajadoras de las empresas que se adhieran al Cumplilab.	Valor variable 1	3,829,563	Fuente de información variable 1	Registros administrativos de la Unidad de Trabajo Digno.



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Sustitución en método de cálculo	Personas trabajadoras en centros de trabajo adheridos al Cumplilab= 3,829,563
----------------------------------	---

¹ Este indicador fue afectado por la epidemia ocasionada por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19). En este contexto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social enfocó sus esfuerzos en la fiscalización de la normativa creada en el marco de la pandemia por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19) 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 3,829,563 personas.



4.3 Parámetro

ELEMENTOS DEL PARÁMETRO					
Nombre	4.3 Porcentaje de cumplimiento de la normatividad laboral en centros de trabajo inspeccionados				
Objetivo prioritario	Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral				
Definición	Mide el porcentaje de medidas atendidas respecto de las medidas dictadas en visitas de inspección en el período.				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero		
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	14.- Trabajo y Previsión Social 210.- Dirección General de Inspección Federal del Trabajo		
Método de cálculo	$\left(\frac{\text{Número de medidas atendidas en visitas de inspección del año } t}{\text{número de medidas dictadas en visitas de inspección del año } t} \right) * 100 = \text{Porcentaje de cumplimiento de la normatividad laboral en centros de trabajo inspeccionados}$				
Observaciones					
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Meta 2024		
66.41%	91.87%	39.09% ^V	80%		
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la Meta 2024			
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2020					
Nombre variable 1	1.- Número de medidas atendidas en visitas de inspección del año 2018	Valor variable 1	26,717	Fuente de información variable 1	Registros administrativos de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo/Unidad de Trabajo Digno
Nombre variable 2	2.- Número de medidas dictadas en	Valor variable 2	68,348	Fuente de información variable 2	Registros administrativos de la Dirección



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

	visitas de inspección del año 2018				General de Inspección Federal del Trabajo/Unidad de Trabajo Digno
Sustitución en método de cálculo	$(26,717 / 68,348) * 100 = 39.09\%$				

^{1/} El porcentaje alcanzado 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, impactando directamente en el porcentaje de cumplimiento de la normatividad en los centros de trabajo inspeccionados.

NA: No aplica, al tratarse de un indicador de nueva creación.



Objetivo prioritario 5.- Lograr la inserción en un empleo formal de las personas desempleadas, trabajadores en condiciones críticas de ocupación y personas inactivas con disponibilidad para trabajar, con atención preferencial a quienes enfrentan barreras de acceso a un empleo formal

5.1

Meta para el bienestar

ELEMENTOS DE LA META DE BIENESTAR			
Nombre	5.1 Tasa de inserción en un empleo formal de las personas en búsqueda de trabajo atendidas por el Servicio Nacional de Empleo (SNE).		
Objetivo prioritario	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		
Definición	Mide el porcentaje de personas insertadas en un empleo formal por el SNE, respecto a la población atendida por el SNE.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Abril
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	Unidad del Servicio Nacional del Empleo
Método de cálculo	$(PIEFSNet/PASNet) * 100 = TIEFSNet$ (Tasa de inserción en un empleo formal de las personas en búsqueda de trabajo atendidas por el Servicio Nacional de Empleo)		
Observaciones	La información estará disponible cuatro meses después de cierre del periodo.		
SERIE HISTÓRICA			
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Meta 2024
3.83%	4.8%	22.16%	19.1%
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la Meta 2024	
La estimación de la inserción en empleo formal apoyada por el Servicio Nacional de Empleo se obtuvo de las bases de datos del Instituto Mexicano del Seguro Social		Se espera lograr una tendencia creciente en la tasa de inserción que logra el programa (se pasará de insertar a 62,741 personas en año base, a 627,410 en 2024)	



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2020					
Nombre variable 1	1.- PIEFSNet = Población Insertada en Empleo Formal por el SNE que fue atendida en el año t (Confirmada con registros del IMSS)	Valor variable 1	329,510	Fuente de información variable 1	Registros administrativos de la Unidad del Servicio Nacional de Empleo y Bases de datos del Instituto Mexicano del Seguro Social
Nombre variable 2	2.- PASNet = Población Atendida por el SNE en el año t (Confirmada con CURP en registros administrativos)	Valor variable 2	1,487,172	Fuente de información variable 2	Registros administrativos de la Unidad del Servicio Nacional de Empleo
Sustitución en método de cálculo	$(329,510 / 1,487,172) * 100 = 22.16\%$				



5.2 Parámetro

ELEMENTOS DEL PARÁMETRO					
Nombre	5.2 Contribución del Servicio Nacional de Empleo (SNE) a la formalización del empleo				
Objetivo prioritario	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				
Definición	Mide el porcentaje de nuevas inscripciones en un empleo formal apoyadas por el SNE respecto al total de nuevas inscripciones en un empleo formal registradas en el IMSS.				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Abril		
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	Unidad del Servicio Nacional del Empleo		
Método de cálculo	$(PIEFSNET/NIEFIMSSt) \cdot 100 = TNEFSNET$ (Tasa de Nuevas Inscripciones en un Empleo Formal apoyadas por el SNE)				
Observaciones	La información estará disponible cuatro meses después del cierre del periodo.				
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base (2020)	Resultado 2019	Resultado 2020	Meta 2024		
0.83%	1.2%	3.56%	7.2%		
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la Meta 2024			
La estimación de la inserción en empleo formal apoyada por el SNE y los datos sobre nuevos empleos formales se obtuvieron de las bases de datos del IMSS.		Se espera multiplicar por más de ocho veces respecto al año base la proporción en que el SNE incide en el incremento de la ocupación formal.			
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2020					
Nombre variable 1	1.- PIEFSNET =Población Insertada en Empleo Formal por el SNE que fue atendida en el año t (Confirmada	Valor variable 1	329,510	Fuente de información variable 1	Registros administrativos de la Unidad del Servicio Nacional de Empleo y Bases de datos del IMSS



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

	con registros del IMSS)				
Nombre variable 2	2.- NIEFIMSSt = Nuevas inscripciones en un empleo formal registradas en el IMSS en el mismo período en que fue insertada en un empleo formal la población atendida por el SNE en el año t	Valor variable 2	9,244,891	Fuente de información variable 2	Bases de datos del IMSS
Sustitución en método de cálculo	$(329,510 / 9,244,891) * 100 = 3.56\%$				



5.3 Parámetro

ELEMENTOS DEL PARÁMETRO					
Nombre	5.3 Cobertura del Servicio Nacional de Empleo (SNE)				
Objetivo prioritario	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				
Definición	Mide el porcentaje de personas en búsqueda de trabajo atendidas por el SNE respecto a su población objetivo.				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Febrero		
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	Unidad del Servicio Nacional de Empleo		
Método de cálculo	$(\text{PASNet}/\text{POt}-1)*100= \text{CSNet}$ (Cobertura del Servicio Nacional de Empleo)				
Observaciones	La información estará disponible dos meses después de cierre de periodo.				
SERIE HISTÓRICA					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Meta 2024		
4.9%	4.3%	4.73%	9.9%		
Nota sobre la Línea base			Nota sobre la Meta 2024		
Establece la proporción en que el Servicio Nacional de Empleo atiende a su población objetivo			Se prevé duplicar la participación respecto del año base en la población objetivo, conformada por la suma de la población desempleada, población ocupada en condiciones críticas de ocupación, trabajadores informales que no están en condiciones críticas de ocupación y que buscan empleo y población inactiva disponible.		
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2020					
Nombre variable 1	1.- PASNet = Población Atendida por el SNE en el año t	Valor variable 1	1,487,172	Fuente de información variable 1	Registros administrativos de la Unidad del Servicio Nacional del Empleo



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Nombre variable 2	2.- POt = Población Objetivo del SNE en el año t Donde: PO = Suma de la población desempleada, población ocupada en condiciones críticas de ocupación, trabajadores informales que no están en condiciones críticas de ocupación y que buscan empleo, y población inactiva disponible en el año.	Valor variable 2	31,452,919	Fuente de información variable 2	INEGI ENOE
Sustitución en método de cálculo	$(1,487,172 / 31,452,919) * 100 = 4.73\%$				

5

GLOSARIO



5- Glosario

Buscador de trabajo. Persona que busca activamente un empleo remunerado, debido a que se encuentra desocupada, o bien que, aun estando ocupada, desea un segundo empleo o mejorar el que tiene.

Empleador. Persona física o moral que requiere contratar personal para una actividad o puesto de trabajo específico y está en disponibilidad de proporcionar a las oficinas del Servicio Nacional de Empleo la información de sus vacantes para su promoción y cobertura.

OSNE. Oficina del Servicio Nacional de Empleo, unidad administrativa o área, adscrita al gobierno de cada una de las entidades federativas, que se encarga de operar programas, servicios y estrategias en el marco del Servicio Nacional de Empleo.

6

SIGLAS Y ABREVIATURAS



6.- Siglas y abreviaturas

CFCRL: Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Conasami: Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

ENOE: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social.

INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Instituto Fonacot: Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.

JFCA: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

PAE: Programa de Apoyo al Empleo.

PJCF: Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.

Profedet: Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

SHCP: Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

SNE: Servicio Nacional de Empleo.

STPS: Secretaría del Trabajo Y Previsión Social.

USNE: Unidad del Servicio Nacional de Empleo.