

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 2022



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	9
Objetivo prioritario 1. Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo.....	9
Objetivo prioritario 2. Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral.....	16
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.....	32
Objetivo prioritario 4. Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral	39
Objetivo prioritario 5. Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral	52
4- Anexo.....	58
Avance de las Metas para el bienestar y Parámetros	58
Objetivo prioritario 1.- Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo.....	58
Objetivo prioritario 2.- Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral.....	64
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.....	71
Objetivo prioritario 4.- Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral	77
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	83
5- Glosario	90
6.- Siglas y abreviaturas	93

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 México, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), busca contribuir en la construcción de una vida plena y segura para las y los trabajadores y sus familias. La vigilancia en el cumplimiento de la normativa laboral, del respeto a los derechos laborales y la mejora constante de las condiciones laborales promueven el acceso al trabajo decente para todas y todos.

Bajo el principio de “No dejar a nadie atrás y no dejar a nadie afuera” y en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 (PND), documento rector de las políticas de la Administración Pública Federal, el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024 (PSTPS) plasma en sus cinco objetivos prioritarios las acciones mediante las cuales se pretende mejorar las condiciones laborales y dignificar el trabajo de las y los mexicanos:

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

Las y los jóvenes representan un pilar esencial para el desarrollo del país, por ello la inclusión de este sector en el ámbito laboral se ha llevado a cabo mediante la instrumentación del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro (PJCF). Este Programa atiende a jóvenes de entre 18 y 29 años a nivel nacional que no estudian y no trabajan para incorporarlos a una capacitación en el trabajo.

Desde su inicio de operaciones en enero de 2019 y hasta diciembre de 2022, el PJCF vinculó a un centro de trabajo a más de 2.4 millones de jóvenes, con lo que rebasó la meta de 2.3 millones prevista al inicio del sexenio; sólo en 2022 con el Programa se atendió a 678,810 jóvenes, de los cuales 399,367 fueron mujeres.

Para asegurar el respeto de los derechos de las y los jóvenes se realizaron 221,848 visitas enfocadas en vigilar que se llevara a cabo la capacitación en los centros de

trabajo y 262,012 visitas para supervisar que los centros contaran con las herramientas necesarias para ofrecer capacitación. Con este mismo propósito, el PJCF ha estado presente en todos los rincones del país a través del despliegue de 924 Oficinas Móviles, prioritariamente en los municipios de alta y muy alta marginación.

El 3 de octubre de 2022 se instauró la tercera etapa de implementación de la Reforma Laboral a la Ley Federal del Trabajo (LFT) iniciada el 1 de mayo de 2019; con esto, la impartición de justicia laboral, y la libertad y democracia sindical ahora también son una realidad en los últimos 11 estados de la República Mexicana donde se implementa dicha reforma: Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Yucatán. En estas entidades se inauguraron 49 centros de conciliación y 50 tribunales laborales, de manera que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) ahora tiene presencia en toda la República Mexicana.

Durante 2022 el CFCRL recibió 79,321 solicitudes de conciliación de las cuales 16,378 derivaron en convenios de conciliación. Se atendieron 9,071 solicitudes de verificación respecto al cumplimiento de las normas y principios en materia de libertad y democracia sindical. Se recibió un total de 4,669 trámites para registro de asociaciones sindicales, se logró el abatimiento de 69,495 asuntos individuales en rezago y se concluyeron 19,150 juicios privilegiando la conciliación.

Esta reforma representa una transformación sin precedente en el mundo del trabajo en México, pues prioriza la conciliación como medio de solución de los conflictos laborales para garantizar la justicia y la democracia sindical.

La Nueva Política de Salarios Mínimos (NPSM) tiene el propósito de dignificar el trabajo mediante una remuneración justa que valoriza el esfuerzo que las y los trabajadores realizan día con día. Por ello, el primero de enero de 2022 el salario mínimo pasó de 213.39 a 260.34 pesos diarios en la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN) y de 141.70 a 172.87 pesos diarios en el resto del país, lo que representó una recuperación del poder adquisitivo de 13.2% respecto al cierre del año anterior.

El respeto a los derechos laborales de las y los trabajadores constituye un elemento esencial para alcanzar la dignificación del trabajo. Para ello, la STPS promueve la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral con lo que, en 2022 se realizaron 44,699 visitas de inspección a nivel nacional, en las que se vigiló su cumplimiento en materia de condiciones generales de trabajo, de seguridad e higiene, de capacitación y de adiestramiento en los centros de trabajo del país. También se contó con la participación de 4,865 empresas en el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el trabajo (PASST).

Aumentar la empleabilidad dentro del sector formal es parte de los objetivos prioritarios de la STPS. A través del Servicio Nacional de Empleo (SNE) se ofrecen distintos mecanismos para promover la vinculación laboral entre los empleadores y las personas buscadoras de empleo.

Uno de estos mecanismos es el Programa de Apoyo al Empleo (PAE) que, a través de sus servicios de intermediación y movilidad laboral, atendió a 1,447,819 personas buscadoras de trabajo, de las cuales 323,417 lograron colocarse en un empleo.

Respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad y adultos mayores, la Estrategia “Abriendo Espacios” brindó atención a 16,103 personas con discapacidad y a 94,182 personas adultas mayores, de las cuales 2,804 y 21,301 respectivamente, lograron colocarse en un empleo.

A través del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT) se vinculó a 25,669 jornaleros agrícolas en Canadá, con lo que se brindaron opciones de ocupación temporal, legal y segura a las y los trabajadores agrícolas.

México vive tiempos de una profunda transformación en materia laboral. Esta transformación se ha impulsado mediante el empeño de la presente administración y es por ello que la STPS avanza en la implementación del PSTPS en puntos estratégicos que benefician a las y los trabajadores que más lo necesitan, en aras de asegurar el derecho al trabajo digno en el país.

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 objetivo más importante del Gobierno de México es lograr consolidar un verdadero Estado de bienestar en beneficio de todas y todos. Siguiendo este precepto, la implementación del PJCF busca que las y los jóvenes tengan una mejor calidad de vida y mayores oportunidades de desarrollo mediante la capacitación en distintos rubros del sector económico y productivo.

Este programa, derivado del PND, tiene como objetivo la inclusión de uno de los sectores más desprotegidos de la sociedad y el combate a la desigualdad y la injusticia social a la que sistemáticamente había sido expuesto. En consecuencia, este Programa es una herramienta que sirve para garantizar una capacitación donde no se excluya a ningún joven que busque mejores oportunidades para su beneficio y el de sus familias.

En este sentido, el PSTPS contempló la implementación del PJCF con el propósito de que jóvenes de entre 18 y 29 años que no se encuentren estudiando ni trabajando reciban capacitación laboral, además de un apoyo económico mensual por concepto de beca y seguro médico por medio del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Resultados

Durante 2022, el PJCF benefició a 678,810 jóvenes que recibieron capacitación en un centro de trabajo, un apoyo económico por concepto de beca de 5,258.13 pesos y seguro médico del IMSS. De esta manera, desde el inicio de operaciones del Programa en el mes enero de 2019 al término del periodo, el PJCF alcanzó una cifra histórica de 2,357,264 beneficiarios, lo que significó alcanzar la meta inicial de incorporar a 2.3 millones de jóvenes.

La inversión del PJCF durante 2022 fue de 20,853,515,807.98 de pesos, con lo que llegó a la inversión histórica de 88,425 millones de pesos del Gobierno de México destinados a la juventud con esta política social estratégica. Esta es una inversión sin precedente a uno de los grupos etarios que no solía contar con políticas enfocadas a la atención de sus necesidades.

En apego a la Política de Bienestar del Gobierno de México es primordial que el PJCF llegue a las regiones y grupos más vulnerables e históricamente discriminados. En este sentido el PJCF atendió, en el año 2022, a 106,585 jóvenes que residen en algún municipio de alta o muy alta marginación (16% del total de jóvenes de tales

municipios); 162,153 que habitan en municipios con altos índices de violencia (24% del total), así como a 103,218 jóvenes de zonas indígenas (15% del total).

El PJCF contribuye a la atención de un asunto donde las brechas de género son más significativas: la inserción en actividades económicas. Al respecto, la mayor cantidad de jóvenes que han formado parte del Programa son mujeres. Durante 2022, 399,367 de las personas beneficiarias fueron mujeres, es decir, el 58.8 por ciento.

Como parte de la estrategia implementada por los Programas para el Bienestar del Gobierno de México, en el año 2022 comenzó la transición de cuentas al Banco del Bienestar como medio de pago para el Apoyo económico que brinda el Programa por lo que se entregaron 145,546 tarjetas del Banco del Bienestar a las y los beneficiarios del PJCF.

El PJCF no se podría implementar sin la colaboración de los sectores público, privado y social, quienes al incorporarse como centros de trabajo ofrecen capacitación a las y los jóvenes aprendices. Desde su inicio de operaciones más de 650 mil centros de trabajo han capacitado a jóvenes aprendices en el marco del Programa y solamente en 2022, 456,663 centros de trabajo brindaron capacitación al menos a un joven.

Los centros de trabajo inscritos en el Programa ofrecen capacitación en diversas áreas de interés. Durante 2022, las áreas de interés seleccionadas por las y los jóvenes aprendices para desarrollar sus procesos de capacitación correspondieron a: cultura y deporte con 219,105 jóvenes (32.28%); administrativa, 190,023 (27.99%); ventas y comercio, 132,710 (19.55%); actividades agropecuarias, 64,022 (9.43%); oficios, 35,625 (5.25%); servicios, 21,865 (3.22%); electricidad, 5,850 (0.86%); industrial, 3,680 (0.54%); ciencia y tecnología, 5,295 (0.78%); y profesionista, 635 (0.09%).

Es así como la capacitación que las y los jóvenes reciben en el marco del PJCF contribuye activamente a generar experiencia, conocimientos y habilidades que harán más accesible su inserción en el mercado laboral una vez que concluyen su participación en el Programa.

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

En 2022, el PJCF atendió a 678,810 jóvenes, de los cuales 399,367 fueron mujeres y 279,443, hombres. De la cobertura que el PJCF tiene en las 32 entidades federativas,

Veracruz (68,229), Chiapas (64,811), Tabasco (57,108), Estado de México (55,425) y Guerrero (43,677) fueron los estados con mayor cantidad de beneficiarias y beneficiarios en el periodo que se reporta.

El monto de la beca para las y los jóvenes beneficiarios se ha incrementado desde 2019 conforme al aumento del salario mínimo por lo que en 2022 se garantizó el pago directo y oportuno de una beca por 5,258.13 pesos hasta por 12 meses.

Además de la capacitación y la beca, 679,495 jóvenes beneficiarios del PJCF recibieron seguro médico a través del IMSS, con cobertura de las prestaciones en especie que otorgan los seguros de enfermedad, maternidad por riesgos de trabajo.

Como parte de la estrategia del Gobierno de México para dispersar los recursos de los Programas para el Bienestar a través del Banco de Bienestar, en el mes de septiembre comenzó la transición a esta institución y se entregaron 145,546 tarjetas al término de 2022.

La colaboración de los sectores privado, público y social es fundamental para el Programa y su participación en el periodo reportado, fue la siguiente: 611,590 jóvenes se capacitaron en un centro de trabajo del sector privado, 62,987 en un centro del sector público y 7,054 en alguno del sector social.

El PJCF reconoce a los centros de trabajo que cumplen las Reglas de Operación y logran capacitar de manera satisfactoria a los aprendices vinculados a su centro. Por ello se entregaron 1,155 reconocimientos de Empresa con compromiso social a los centros de trabajo que lo solicitaron.

Para el monitoreo del cumplimiento de las Reglas de Operación de los centros de trabajo participantes, los mentores (personal autorizado por la STPS) realizaron 262,012 visitas a centros de trabajo para verificar que contaran con el espacio y herramientas necesarias para ofrecer capacitación, así como 221,848 visitas de supervisión, enfocadas a vigilar que se llevara a cabo dicha capacitación.

A su vez, las y los aprendices y las personas tutoras realizaron evaluaciones mensuales para poder determinar si ambos lograron de manera conjunta y eficaz la capacitación. El total de evaluaciones realizadas por jóvenes a los tutores fue de 3,021,620 y las evaluaciones realizadas por los tutores a los aprendices sumaron un total de 3,042,384.

Mediante el uso de las redes sociales del PJCF se difundieron las actividades culturales, recreativas y deportivas a las que tuvieron acceso gratuito las y los jóvenes beneficiarios, con lo que se alcanzó a un total de 3,997,519 personas. El objetivo de estas actividades fue complementar la capacitación a la que se encontraban vinculados las y los aprendices, para contribuir al uso sano y productivo de su tiempo libre.

El PJCF implementó diversas actividades en colaboración con organizaciones e instituciones de los sectores público, privado y social para la atención integral de las y los jóvenes históricamente discriminados. Entre estas actividades destacan: 924 oficinas móviles desplegadas en el territorio nacional, de las cuales 286 en municipios de rezago social, 216 en municipios con altos índices de violencia, 43 de estas en colaboración con la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, 368 para el seguimiento de beneficiarios y 54 como parte de la estrategia especial.

Tabla 1. Oficinas móviles desplegadas

Estrategia de Seguimiento a Beneficiarios	Estrategia de Seguridad	Estrategia Especial	Estrategia de Rezago Social	Suma total	Total de municipios atendidos
368	216	54	286	924	721

Fuente: Elaboración propia con datos del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.

Otras acciones interinstitucionales para la atención de los jóvenes históricamente discriminados fueron la participación del PJCF en la implementación del Plan de Justicia de los Pueblos Indígenas Wixárika, Na'ayeri, O'dam y Meshikan así como en el Plan de Justicia del Pueblo Yaqui.

El Programa difunde proactivamente los derechos y obligaciones de las y los participantes, tanto de jóvenes aprendices como de las personas tutoras en los centros de trabajo. En este sentido, aunque la plataforma digital y las redes sociales del Programa son los principales medios de difusión, también se elaboran materiales en físico que son entregados directamente en el territorio.



¿QUÉ ES JÓVENES CONSTRUYENDO EL FUTURO?

Es un Programa para el Bienestar del Gobierno de México que tiene como finalidad brindar oportunidades de capacitación en el trabajo a jóvenes entre 18 y 29 años que no trabajan y no estudian.

El Programa ofrece un apoyo con las siguientes características:

- **Capacitación en el Centro de Trabajo.**
- **Beca mensual:** hasta por 12 meses, la o el Aprendiz recibirá de manera directa \$5,258.13 pesos, equivalente al salario mínimo general vigente en 2022.
- **Seguro Médico del IMSS:** prestaciones en especie por la cobertura de los seguros en las ramas de enfermedades, maternidad y riesgos de trabajo.



Imagen 1. Material en físico entregado en el territorio.

TUS DERECHOS Y OBLIGACIONES

DERECHOS

- Contar con información de manera gratuita, clara, oportuna y sin intermediarios para participar en el Programa.
- Recibir un trato digno, respetuoso, oportuno, con calidad y sin discriminación.
- Recibir la beca, así como la cobertura del Seguro Médico durante la capacitación.

OBLIGACIONES

- Realizar las actividades de aprendizaje teóricas y prácticas, en los días y horarios establecidos, que indique el Plan de Actividades registrado por el Centro de Trabajo de su elección.
- Cuidar y mantener en buen estado las instalaciones, equipo, herramienta o materiales que utilice durante la capacitación.
- Proporcionar la información y documentación requerida por la Plataforma Digital y/o personal autorizado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para más información, consulta las Reglas de Operación del Programa:
https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5639633&fecha=29/12/2021#gsc.tab=0

Imagen 2. Material en físico informativo entregado en el territorio.

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 implementa la estrategia Mes 13, la cual consiste en facilitar una gama de opciones de salida para las y los jóvenes aprendices que concluyeron los 12 meses de capacitación en el PJCF, con el propósito de apoyar su transición a una actividad productiva o educativa. Las opciones disponibles que se encuentran alojadas en la plataforma virtual del PJCF, corresponden a los siguientes módulos:

- 1) Obtener un empleo,
- 2) Continuar mis estudios,
- 3) Emprendimientos colectivos,
- 4) Certificar mis habilidades,
- 5) Iniciar un negocio,
- 6) Autoemplearme,
- 7) Cursos presenciales y en línea.



Imagen 3. Cursos en línea ofrecidos en la plataforma del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.

Aunado a lo anterior, con el objetivo de complementar el proceso de capacitación de los jóvenes aprendices, se encuentra habilitada en la página web del Programa (<https://jovenesconstruyendoelfuturo.stps.gob.mx/>) una sección con distintos recursos gratuitos en línea facilitados por varias instituciones y organizaciones.

La capacitación que las y los jóvenes reciben en el marco del PJCF contribuye a generar conocimientos y habilidades más la experiencia necesaria que facilite su

inserción en el mercado laboral una vez que concluyen su participación en el Programa. El 50% de las y los jóvenes que egresaron en 2022 se insertaron en alguna actividad económica, ya sea trabajando (41%) o con un negocio propio (9%); además, el 14% se incorporó al sistema educativo.

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

Indicador		Línea base (Año)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024 de la Meta para el bienestar o tendencia esperada del Parámetro
Meta para el bienestar	1.1 Porcentaje acumulado de jóvenes de 18 a 29 años de edad, que no estudian y no trabajan, beneficiados por el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro ^{1/} .	0 (2018)	48.72%	68%	91.6%	102.4%	100%
Parámetro 1	1.2 Cobertura del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro en zonas prioritarias. ^{2/}	0 (2018)	98.18%	99.5%	99.4%	95.9%	90%
Parámetro 2	1.3 Porcentaje de mujeres jóvenes aprendices respecto del total de aprendices del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro. ^{3/}	0 (2018)	57.76%	58.7%	58.1%	58.83%	60%

Nota:

^{1/}El resultado para cada año acumula a los aprendices beneficiarios desde enero de 2019 y hasta el año que se reporte. Para diciembre de 2022 se rebasó la meta del Programa.

^{2/}A partir de 2021, el indicador se cuantifica haciendo uso del Índice de Marginación por municipio 2020, publicado en octubre de 2021 por el Consejo Nacional de Población. El número de municipios de alta y muy alta marginación en los que tuvo presencia el Programa fue mayor respecto a lo programado. Debido a la priorización de la cobertura del Programa en los municipios con mayor grado de marginación, el número de municipios en esta condición en los que tuvo presencia el Programa fue mayor respecto a lo programado.

^{3/}El porcentaje de mujeres beneficiarias ha sido menor a 60% desde 2021, sin embargo, siempre ha habido más mujeres beneficiarias que hombres y el porcentaje se ha mantenido cercano a la meta programada.

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

La Reforma Laboral representa una transformación sin precedentes en el mundo del trabajo en México, ya que establece un nuevo modelo de relaciones laborales que privilegia el diálogo, la solución pacífica de controversias y el acceso a una justicia expedita e imparcial, además de establecer mecanismos democráticos para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de libertad y autonomía sindical.

Los cambios a las leyes mexicanas empoderan a las y los trabajadores para que sean ellos quienes participen de manera activa en la defensa de sus derechos y en la mejora de las condiciones en sus centros de trabajo, pues es mediante la aplicación de nuevos procesos, modernos y ágiles, que ahora tienen la posibilidad de realmente hacer valer sus demandas.

Al fortalecer los procesos de negociación colectiva se pone fin a prácticas dañinas y de simulación, como son los contratos de protección patronal, al tiempo que aumenta la transparencia y la rendición de cuentas de los sindicatos. Ahora las y los trabajadores pueden elegir a sus representantes sindicales y el contenido de su Contrato Colectivo de Trabajo mediante el voto libre, personal, secreto y directo.

Resultados

El 3 de octubre de 2022, el CFCRL instauró la tercera etapa de la implementación de la reforma al sistema de justicia laboral con la apertura de 15 nuevas sedes, en 11 entidades federativas del país (Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Yucatán). Para el CFCRL esto significó la integración total de sus tres etapas; la primera inició en noviembre de 2020 y la segunda en octubre de 2021.

Ahora el CFCRL tiene representatividad en las 32 entidades federativas de la República Mexicana. Este proceso ha propiciado la evolución y escalamiento de su estructura, cobertura, actividades, operación y cumplimiento de sus objetivos institucionales, los cuales contribuyen a un mundo del trabajo más digno y a una sociedad más justa e inclusiva.

En las entidades de la tercera etapa de implementación iniciaron operaciones 49 centros de conciliación donde laboran 245 personas conciliadoras seleccionados mediante concursos públicos y abiertos. Además, comenzaron sus funciones 50 tribunales laborales en donde imparten justicia 87 juezas y jueces.



Entidades de las tres etapas de implementación de la Reforma Laboral

ETAPAS DE IMPLEMENTACIÓN



Imagen 4. Entidades de las tres etapas de implementación de la Reforma Laboral.

Con el propósito de consolidar la implementación de la Reforma Laboral, a través de la instrumentación del Programa presupuestario (Pp) U100 Subsidios a las entidades federativas, se continuó apoyando a los estados en la creación y operación de los centros de conciliación y los tribunales laborales. Durante 2022 se autorizaron recursos para este Pp por 675,920,553.46 pesos, que fueron otorgados tanto a las entidades de la tercera etapa de implementación, como a los estados de: Chiapas, Guerrero, Durango, Hidalgo, Quintana Roo, Veracruz y Zacatecas, tomando en consideración las necesidades de sus autoridades.

Asimismo, el Consejo de Coordinación para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral (Consejo de Coordinación) celebró cuatro sesiones ordinarias, donde se aprobaron un total de catorce acuerdos. Destaca el exhorto realizado a los Congresos federal y locales para autorizar presupuesto suficiente para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje concluyan los asuntos en trámite y agilicen su cierre de labores, así como el acuerdo para fortalecer las acciones encaminadas a recabar e integrar la información estadística de las nuevas instituciones laborales.

En cuanto a las actividades del CFCRL, se recibieron 79,321 solicitudes de conciliación, de las cuales 16,378 derivaron en convenios de conciliación. Del total de las solicitudes que se han resuelto vía conciliación individual, el monto acumulado de los convenios para el periodo asciende a un total de 12,202 millones de pesos, de los cuales 3,298 millones de pesos correspondieron a convenios de conciliación y 8,903 millones de pesos, a sanción y ratificación de convenios.

En lo que respecta a procedimientos de conciliación colectiva, se atendieron 1,418 solicitudes de conciliación, de las cuales, 786 han derivado en convenios de conciliación, 487 solicitudes fueron archivadas por falta de interés, se tuvieron tres desistimientos y en 142 casos se emitieron los acuerdos de incompetencia correspondiente.

En materia de registro de asociaciones sindicales, en 2022 se recibieron un total de 4,669 trámites. Entre los asuntos recibidos en 2021 y 2022, se finalizaron 5,503, de los cuales 2,285 resultaron procedentes y 3,218 resultaron improcedentes.

Tanto en las oficinas centrales del Centro como en sus oficinas de representación estatal y de apoyo, se efectuaron un total de 77,141 orientaciones a usuarios, de las cuales un 7.8% fueron en materia registral y un 92.2% en materia de conciliación. También se realizaron 50,268 notificaciones, de las cuales 41,424 (82.4%) fueron citatorios para audiencia de conciliación individual ([Revisar Anexo 1. Orientaciones y Notificaciones](#)).

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

La LFT prevé la existencia de un Sistema de Verificación mediante el cual el CFCRL se cerciore del cumplimiento de las normas y principios en materia de libertad y democracia sindical, así como de procesos de negociación colectiva auténtica. Dicho mecanismo funciona en dos vías:

- 1) A través del análisis documental; y,
- 2) Mediante la práctica de visitas directas para vigilar y/o auxiliar en los procedimientos de consulta de las y los trabajadores, específicamente que puedan ejercer su voto de forma personal, libre, directa y secreta.

En 2022 el Centro atendió un total de 9,071 solicitudes de verificación, distribuidos como se señala en la Tabla 2. Procedimientos de verificación:



Tabla 2. Procedimientos de verificación

Tipo de verificación	Solicitudes	Expedientes	Trabajadores por verificación		
			Lista según sindicato	Votantes	Entrevistados
Verificación de la Constancia de Representatividad	903	812	5,728	11,904	2,665
Verificación al procedimiento de Consulta para la aprobación del Convenio de Revisión	1,686	1,143	655,278	264,905	22,896
Verificación al procedimiento de Consulta para la Aprobación de Contrato Colectivo Inicial	234	210	8,982	6,339	1,135
Verificación al procedimiento de Consulta para la Legitimación de Contrato Colectivo	5,391	2,828	880,889	473,598	48,861
Organización de la Consulta para la Obtención de Constancia de Representatividad-Contienda	184	10	65,727	26,347	852
Intervención (auxilio) en procesos de elección de directivas sindicales, apartado A	384	14	45,462	12,103	301
Intervención (auxilio) en procesos de elección de directivas sindicales, apartado B	34	6	1,607	2,716	35
Verificación de consulta por duda razonable de directiva sindical	255	2	24,422	15,553	0
Total de eventos	9,071	5,025	1,688,095	813,465	76,745

Fuente: Elaborado por la Dirección de Desarrollo de Estadísticas del CFCRL, con datos de la Coordinación General de Verificación.

Se continuó con la difusión de los principios de la Reforma Laboral y se mantuvo a disposición de las y los trabajadores y de las empresas el material de capacitación, particularmente el cuadernillo denominado “Hacia un Nuevo Modelo Laboral”, que puede ser consultado en la página de la STPS para su descarga y/o impresión a través de la siguiente ruta: https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf

De manera complementaria y a fin de apoyar y reforzar la capacitación de las organizaciones sindicales, las empresas y los trabajadores en los temas de la nueva cultura laboral, dentro de la plataforma del Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores (PROCADIST), se pusieron a disposición cinco cursos virtuales desarrollados en colaboración con el Centro de Investigación y Docencia Económicas:

- Curso en competencias de liderazgo y trabajo en equipo para la Alta Dirección Pública;
- Formación en orientación y asesoría jurídica laboral;
- Introductorio CFCRL;
- Temas transversales en la formación jurídica; y

➤ Formación en materia de conciliación.

Por otra parte, el 19 de abril de 2022, el Consejo de Coordinación aprobó el Plan de Acción para incorporar la perspectiva de género en el diseño, instrumentación, operación e implementación del sistema de justicia laboral. Este instrumento promueve la adopción de medidas institucionales para contribuir al cumplimiento de las obligaciones del Estado mexicano en materia de derechos humanos a nivel nacional e internacional, así como para reafirmar los principios de igualdad y no discriminación, respeto y dignidad de las personas trabajadoras.

Con el objetivo de coordinar los esfuerzos de los diferentes sectores, el 18 de mayo de 2022 se instaló el Comité Nacional de Concertación y Productividad, el cual llevó a cabo tres sesiones ordinarias en las que se informó sobre la implementación de la Reforma Laboral y los resultados de la operación de las nuevas instituciones laborales, entre otros temas de interés. En total, se aprobaron diez acuerdos de toma de conocimiento y de emisión de instrucciones que dan cumplimiento a las actividades señaladas en el Plan de Trabajo Anual.

Con el objetivo de crear un espacio de diálogo entre los actores involucrados en la Reforma Laboral, los días 13 y 14 de julio de 2022 se llevó a cabo el Foro “Perspectivas de la Reforma Laboral: Transformando el Mundo del Trabajo”. El evento reunió a más de 400 participantes de los sectores productivos, autoridades laborales, integrantes del Poder Legislativo, instituciones académicas, colegios de abogados, litigantes y sociedad civil en general.

En el marco de dicho Foro, el 13 de julio de 2022, se suscribió el Memorando de Entendimiento entre el Consejo de Coordinación y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el desarrollo de acciones conjuntas en el orden federal y local que faciliten la adecuada implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral y coadyuven en el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la misma, particularmente respecto a la promoción de las buenas prácticas en materia de conciliación laboral, respeto al derecho de libertad de asociación y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva.

El 3 de octubre de 2022 se llevó a cabo la Ceremonia de Inicio de la Tercera Etapa de Implementación de la Reforma Laboral. En ella estuvieron presentes secretarios generales de las principales organizaciones sindicales de nuestro país, presidentes de organizaciones empresariales y representantes de organizaciones internacionales.

A efecto de generar herramientas de apoyo para que las instituciones de educación superior integren en sus planes de estudio los elementos de la Reforma Laboral, la STPS y el Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho, A.C., con el apoyo de un grupo técnico interdisciplinario, desarrollaron el Syllabus del

Programa para el curso de Derecho Procesal Laboral. Este programa se enfoca en el análisis de los derechos, las normas, los procedimientos y estándares aplicables al procedimiento laboral, así como en estrategias para la solución de conflictos laborales, considerando la perspectiva de género, y la ética y derecho humanos.

En sintonía con una estrategia de difusión que busca comunicar la transformación del mundo del trabajo en México, la STPS desarrolló una campaña de difusión masiva a través de canales digitales con el objetivo de dar a conocer la información más relevante sobre el cambio de normas e instituciones del nuevo modelo laboral, así como la promoción de la entrada en vigor de la tercera fase de implementación.

Con el propósito de garantizar la transparencia y acceso a la información pública, en el micrositio reformalaboral.stps.gob.mx se presenta la numeraria del nuevo modelo laboral, así como el mapa de avances de implementación por entidad federativa.

En esta ventana digital de información también se genera contenido actualizado con el propósito de comunicar los avances y compartir recursos de capacitación e informativos. Durante 2022, esta página contó con más de 50 mil visitas para consulta, de las cuales, el 60% fueron mujeres; en materia de rangos etarios, el 65.5% tuvo menos de 45 años de edad.

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

El CFCRL recibió 79,321 solicitudes de conciliación de las cuales, 16,378 corresponden a convenios de conciliación, 33,361 a sanción y ratificación de convenio y 19,379 fueron solicitudes en las que fue posible llegar a un acuerdo, emitiéndose la constancia de no conciliación correspondiente; además, se emitieron 1,364 acuerdos de incompetencia y 6,666 solicitudes fueron archivadas por falta de interés, mientras que el resto de las solicitudes continúan en trámite. A continuación, se muestra el comportamiento de los trámites por trimestre:

Tabla 3. Estatus de solicitudes de conciliación individual ingresadas:

Trámite	Trimestres				
	1	2	3	4	Total
Solicitudes recibidas confirmadas	15,378	17,089	16,527	30,327	79,321
Convenios de conciliación	3,178	3,990	4,060	5,150	16,378
Sanción y ratificación de convenio	6,802	6,542	6,300	13,717	33,361
Actas de no conciliación	2,835	4,310	4,538	7,696	19,379
Incompetencias	364	355	288	357	1,364
Asuntos archivados	1,262	1,488	1,578	2,338	6,666



Trámite	Trimestres				
	1	2	3	4	Total
Asuntos en tramite	NA	NA	NA	NA	2,173

Fuente: Elaboración propia con datos del Sistema Nacional de Conciliación Laboral (SINACOL).

De manera paralela y como parte de las actividades de cooperación con la OIT, por parte de un especialista de Normas Internacionales del Trabajo, del 20 al 22 de septiembre de 2022 se llevó a cabo en el CFCRL el Taller de Implementación de la Herramienta de Autodiagnóstico para instituciones que trabajan en resolución de conflictos laborales.

Este modelo evalúa un conjunto de principios aplicables a estas instituciones, entre los que se encuentran la eficiencia, celeridad, accesibilidad, independencia, rendición de cuentas, imparcialidad, profesionalismo, igualdad, ejecución, confidencialidad y prevención, lo que permite conocer el nivel de efectividad de la autoridad para diseñar un plan de trabajo con prioridades identificadas.

La implementación de esta herramienta se replicó en los tribunales laborales estatales de: Chiapas, Guanajuato, San Luis Potosí, Quintana Roo y Oaxaca, entre el 1 y el 15 de diciembre de 2022.

Entre las acciones de profesionalización para los operadores del nuevo modelo laboral previstas en la Estrategia Nacional para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, a través del apoyo de la cooperación internacional, el Servicio Federal de Mediación y Conciliación de los Estados Unidos (FMCS por sus siglas en inglés) impartió el Curso de capacitación sobre técnicas de conciliación laboral. Con este curso se capacitó a 257 funcionarios en materia de técnicas conciliatorias, de los cuales 242 recibieron constancia al concluir el programa de manera satisfactoria.

Respecto al servicio público de conciliación, se continuó otorgando dentro de la STPS para aquellos asuntos ingresados antes de la entrada en vigor de la tercera etapa de la Reforma Laboral, privilegiando la legalidad, el diálogo y el respeto a la libertad de negociación colectiva en 67 negociaciones por revisión integral, 33 por revisión salarial y nueve por supuestas violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, lo anterior para garantizar la solución de conflictos en las entidades federativas que se encontraban en el proceso de implementación del nuevo modelo de justicia laboral.

También se aseguró el otorgamiento de un servicio público de conciliación auténtico en la solución de diversos conflictos laborales de orden colectivo, incluyendo los referentes a solicitudes de organizaciones sindicales pertenecientes al apartado "B" del artículo 123 constitucional, así como de jurisdicción local, siempre bajo los principios de legalidad, diálogo social y respeto al principio de bilateralidad

en las negociaciones colectivas, respetando los derechos humanos de las y los trabajadores.

Por otro lado, se convocó a cinco convenciones obrero-patronales revisoras de los Contratos Ley vigentes, tanto en su aspecto salarial (dos) como integral (tres).

En ese sentido, destaca el siguiente caso de negociación considerada relevante, atendiendo a las partes y al número de trabajadores involucrados, así como a la propia complejidad de la negociación colectiva:

El 7 de octubre de 2022 se instaló la Convención Obrero Patronal Revisora del Contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana en su aspecto integral, llegando a un acuerdo el 14 de octubre al celebrar el convenio entre las partes con un incremento al salario de 6% más prestaciones, en beneficio de 37,694 trabajadores que laboran en los 50 ingenios azucareros en 15 entidades federativas del país.

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

Durante 2022 se recibieron un total de 4,669 trámites para registro de asociaciones sindicales que, de acuerdo con la Tabla 4, se atendieron de la siguiente forma: 295 por registro de acta de rendición de cuentas; 217 por modificación de datos generales de asociación; 508 por modificación de estatutos; 1,199 por modificación de padrón de miembros; 488 por solicitudes de registro de asociación; 35 para registro de federación y/o confederación, y 1,927 por el registro de modificación de directiva. Cabe mencionar que se finalizaron 5,503 del total de trámites recibidos, de los que continúan en análisis 242 y en prevención 31.

Tabla 4. Trámites atendidos en materia de registro de asociaciones

Trámite	Ingresados			Estatus del total de tramites ingresados			Determinación de los tramites Finalizados	
				En análisis	En prevención	Finalizados	Procedentes	Improcedentes
	2022	2021*	Total					
Acta de rendición de cuentas	295	43	338	36	-	302	117	185
Modificación de datos generales de asociación	217	49	266	14	-	252	73	179
Modificación de estatutos	508	182	690	33	1	656	202	454
Modificación de padrón de miembros	1,199	153	1,352	45	4	1,303	419	884
Registro de asociación	488	219	707	4	19	684	62	622
Registro de federación y confederación	35	16	51	-	1	50	4	46



Trámite	Ingresados			Estatus del total de tramites ingresados			Determinación de los tramites Finalizados	
				En análisis	En prevención	Finalizados	Procedentes	Improcedentes
	2022	2021*	Total					
Registro de modificación de directiva	1,927	445	2,372	110	6	2,256	1,408	848
Totales	4,669	1,107	5,776	242	31	5,503	2,285	3,218

*Solicitudes ingresadas en 2021 y concluidas en 2022. Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la Plataforma de Registro Laboral.

También se recibieron un total de 44,376 solicitudes de trámites en materia de registro de contratos colectivos, de los cuales, 795 fueron solicitudes para registro de contrato colectivo inicial, 13,519 para registro de reglamento, 3,447 para revisión de contrato colectivo, 20 para revisión de contrato ley, 9,618 para revisión salarial, 12,078 para solicitud de certificado de registro y 4,899 para solicitud de constancia de representatividad. De la totalidad de los tramites recibidos, 27,631 fueron otorgados, 23,850 fueron negados y 1,892 continúan en trámite.

Tabla 5. Trámites atendidos en materia de registro de contratos colectivos

Trámite	Ingresados			En trámite	Negados	Otorgados
	2022	2021 *	Total			
Registro de Contrato Colectivo Inicial	795	180	975	9	399	567
Registro de Reglamento	13,519	2,183	15,702	337	9,102	6,263
Revisión de contrato ley	20	4	24	1	22	1
Revisión o terminación de contrato colectivo	3,447	634	4,081	26	1,174	2,881
Revisión Salarial	9,618	2,819	12,437	606	4,026	7,805
Solicitud de certificado de registro	12,078	1,583	13,661	213	5,106	8,342
Solicitud de constancia de representatividad	4,899	1,594	6,493	700	4,021	1,772
Totales	44,376	8,997	53,373	1,892	23,850	27,631

*Solicitudes ingresadas en 2021 y concluidas en 2022. Fuente: Elaboración de la Dirección de Desarrollo de Estadísticas, con base en los datos de la Plataforma de Registro Laboral.

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

En cumplimiento al decreto de la reforma laboral, se concluyó con las actividades de clasificación y ordenación de los Contratos Colectivos de Trabajo y Reglamentos Interiores de Trabajo, así como el envío de manera completa y oportuna de los listados e información digitalizada de los Contratos Colectivos de Trabajo al CFCRL.

Al cierre del ejercicio 2022, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) mantiene el resguardo físico de los expedientes y se espera que el CFCRL señale fecha para su traslado.

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

En el periodo a reportar:

- Se logró el abatimiento de 69,495 asuntos individuales en rezago y se concluyeron 19,150 juicios privilegiando la conciliación.
- Se emitieron con prontitud 54,876 proyectos de resolución, de los cuales 36,676 quedaron en firme y se agilizó la ejecución de 15,504 laudos, vigilando su total cumplimiento.
- Al cierre del año, 304,136 asuntos individuales se encontraban en instrucción, 67,323 en dictamen, 36,352 en amparo directo, 87,338 en la etapa de laudo y 67,924 en ejecución.

En octubre de 2022, la transición e implementación del nuevo modelo laboral quedó concretado, operando actualmente en todas las entidades federativas del país, tanto para los asuntos de competencia local como federal, así como en los conflictos individuales y en los colectivos.

El proceso de cierre de ventanilla para la recepción de nuevos asuntos se resume de la siguiente forma:

Tabla 6. Recepción de nuevos asuntos por etapas de cierre de ventanilla

Etapa de cierre	Número de Juntas Especiales involucradas	Número de asuntos en trámite al cierre de ventanilla	Número de asuntos en trámite al 31 de diciembre de 2022	Porcentaje de abatimiento de las cargas de trabajo	Observaciones
Primer cierre: nov. 2020	9	68,770	56,041	18.5%	Solo se incluye a los asuntos individuales.
Segundo cierre: nov. 2021	18	120,134	105,374	12.3%	Incluyen el cierre en la recepción de Contratos Colectivos, Reglamentos Interiores de Trabajo y Convenios de Administración de Contrato Ley, o promociones relacionadas con ellos.



Tercer cierre: oct. 2022	39	410,609	401,658	2.2%	Incluyen los asuntos colectivos a nivel nacional.
-----------------------------	----	---------	---------	------	---

Fuente: Elaboración propia con datos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Es importante mencionar que las Juntas Especiales involucradas en el tercer cierre de ventanilla recibieron entre enero y septiembre 79,060 nuevos asuntos.

Finalmente, con fecha 30 de noviembre de 2022, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el Acuerdo emitido por la STPS quien, en uso de las facultades que la ley confiere, ordenó la supresión de seis Juntas Especiales y modificó la competencia de otras seis, a fin de continuar con la sustanciación de los juicios tramitados en las Juntas suprimidas de acuerdo con lo siguiente:

Tabla 7. Supresión y modificación de competencias de Juntas Especiales

Juntas Especiales que se suprimen		Juntas Especiales que continúan el trámite	
JE-núm.	Ubicación	JE-núm.	Ubicación
27	Durango, Durango	42	Torreón, Coahuila
41	Hidalgo del Parral, Chihuahua	26	Chihuahua, Chihuahua
47	Cananea, Sonora	23	Hermosillo, Sonora
52	Ciudad del Carmen, Campeche	48	Campeche, Campeche
53	Guadalupe, Zacatecas	34	San Luis Potosí, San Luis Potosí
57	Colima, Colima	18	Guadalajara, Jalisco

Fuente: Elaboración propia con datos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Con lo anterior se inicia un proceso de transformación al dejar de recibir nuevos asuntos, con lo que la programación de actividades para el año 2023 se focalizará en la pronta conclusión de los asuntos individuales y colectivos en trámite.



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

Indicador		Línea base (Año)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024 de la Meta para el bienestar o tendencia esperada del Parámetro
Meta para el bienestar	2.1 Porcentaje de conclusión de los asuntos laborales ^{1/}	74% (2018)	84.7%	43.5%	46.2%	66.6%	100%
Parámetro 1	2.2 Conciliación en los conflictos laborales de orden colectivo de competencia federal. ^{2/}	96% (2018)	98.6%	94%	92.86%	94%	98%
Parámetro 2	2.3 Porcentaje de resoluciones que no son revocadas. ^{3/}	99.75% (2018)	100%	99.97%	99.88% ^{1/}	N/A	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.

Para 2021, es importante mencionar que aproximadamente un 95% de los asuntos concluidos corresponden a la atención y conclusión de asuntos radicados en periodos anteriores considerados como rezago y al cierre de 2021 se encontraban 559,500 expedientes en trámite de los juicios involucrados. Asimismo, hubo un incremento de 18.8% en la recepción de demandas de carácter individual con respecto al mismo periodo del año anterior. En el primer trimestre de 2021, las actividades se vieron afectadas por la aplicación de lineamientos para evitar la propagación del virus SARS-CoV-2 (COVID-19) y la reincorporación del personal vulnerable fue gradual a sus puestos de trabajo.

En cuanto a las entidades en las que actualmente realiza sus funciones registrales y de conciliación el CFCRL, en 2021 este reportó un 96.6% de conclusión de los asuntos laborales.

En 2022 los datos involucrados son asuntos colectivos (sin contar emplazamientos a huelga y huelgas) + individuales. Este año se tuvo 5% de incremento en los asuntos concluidos, 2,411 asuntos más que los atendidos en el mismo periodo del año 2021. De igual forma, se observa un crecimiento de 0.7% (4,060) en los asuntos en trámite, con respecto al cierre del ejercicio 2021. Con ello se alcanzó un cumplimiento de 69.4% de la meta anual programada. Asimismo, durante 2022, tuvo lugar el cierre definitivo de ventanilla para recepción nuevas demandas de carácter individual en 66 Juntas Especiales, así como la supresión en el mes de diciembre, de seis Juntas Especiales (27, 41, 47, 52, 53 y 57). Al cierre de 2022, se encontraban 563,560 expedientes en trámite de los juicios involucrados.

^{2/} En 2021 la implementación de la segunda etapa de la Reforma Laboral y la emergencia sanitaria generada por el virus del SARS-CoV-2 (COVID 19) disminuyó el número de solicitudes del Servicio Público de Conciliación Administrativa en la Unidad de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La diferencia entre la meta y el avance 2022 obedece a que no se llegó a los acuerdos correspondientes y a petición de las empresas, instituciones y sindicatos es necesario tener más tiempo para revisar sus Contratos Colectivos de Trabajo, con la finalidad de evitar posibles conflictos laborales.

En cuanto a la conciliación en los conflictos laborales de orden colectivo de competencia federal llevada por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, este reportó un resultado de 51.7% en 2021, mientras que en 2022 el Centro

Federal reporta un avance de 49.12%, siendo el numerador 1,600 el total de asuntos recibidos y el denominador 786 el total de conciliaciones. Cabe señalar que el denominador se refiere únicamente a la totalidad de convenios sancionados en el ejercicio 2022, con independencia de la fecha de registro de las solicitudes en el Sistema Nacional de Conciliación, lo que no constituye la totalidad de asuntos concluidos por parte de la Coordinación General de Conciliación Colectiva en el ejercicio 2022.

^{3/} N/A: No aplica. Los datos de 2021 son al 3 de noviembre del mismo año, lo anterior de conformidad con el “Acuerdo por el que se hace del conocimiento el inicio de las funciones registrales a nivel nacional del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral” y del “Aviso por el que se declara la terminación de las funciones registrales de la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”, publicados en el DOF el 13 de octubre de 2021 y el 25 de octubre de 2021, respectivamente. Por lo anterior, no se tienen datos a reportar para el ejercicio 2022.

En cuanto a las resoluciones de registro y actualización de organizaciones que son competencia del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, se reportó un 100% de resoluciones que no son revocadas en 2021. Para 2022, el Centro Federal de Registro y Conciliación Laboral reportó 99.92%, siendo el numerador 5,199 el total de resoluciones de registro y actualización de organizaciones que no son revocadas, y el denominador 5,203 el total de resoluciones emitidas.



Anexo 1. Orientaciones y Notificaciones en las oficinas centrales, estatales y de apoyo

Se efectuaron, tanto en las oficinas centrales del CFCRL, como en sus oficinas de representación estatal y de apoyo, un total de 77,141 Orientaciones a usuarios (Tabla n1), de las cuales un 7.8% fueron en materia registral y un 92.2% en materia de conciliación.

Tabla n1. Orientaciones brindadas en las oficinas centrales, estatales y de apoyo

Tipo	Oficina	Conciliación		Registral		TOTAL
		Colectiva	Individual	Asociaciones	Contratos	
OFICINAS PRIMERA ETAPA		68	25,365	649	973	27,005
Estatal	Campeche, Ciudad del Carmen	3	2,336	17	26	2,382
Apoyo	Campeche, Campeche	0	563	27	22	612
Estatal	Chiapas	2	2,067	85	66	2,200
Estatal	Durango	7	1,963	182	188	2,340
Apoyo	Torreón	13	36	17	128	194
Estatal	Estado de México	8	2,637	72	207	2,924
Estatal	Hidalgo	15	2,808	103	129	3,055
Estatal	San Luis Potosí	4	2,795	47	127	2,973
Estatal	Tabasco	12	9,136	75	50	9,273
Estatal	Zacatecas	4	1,024	24	30	1,082
OFICINAS SEGUNDA ETAPA		155	35,766	558	1,430	37,907
Estatal	Aguascalientes	7	2,870	25	83	2,985
Estatal	B.C., Tijuana	16	1,309	27	108	1,460
Apoyo	B.C., Ensenada	9	522	10	57	598
Estatal	Baja California Sur	7	476	33	82	598
Estatal	Colima	7	833	14	61	915
Estatal	Guanajuato	4	2,745	5	33	2,787
Estatal	Guerrero	1	821	22	60	904
Estatal	Morelos	3	2,180	13	27	2,223
Apoyo	Naucalpan	6	3,916	9	23	3,954
Estatal	Oaxaca	7	844	83	151	1,085
Estatal	Puebla	37	1,780	45	374	2,236
Estatal	Querétaro	15	1,890	14	120	2,039
Estatal	Quintana Roo	5	1,098	60	79	1,242
Estatal	Tlaxcala	16	1,249	36	51	1,352
Estatal	Veracruz, Puerto	1	3,750	14	6	3,771
Apoyo	Veracruz, Coatzacoalcos	2	2,391	13	12	2,418
Apoyo	Veracruz, Poza Rica	1	2,400	26	16	2,443
Apoyo	Veracruz, Orizaba	3	1,159	32	16	1,210
Apoyo	Veracruz, Xalapa	8	2,078	77	71	2,234
Itinerante	Tabasco (Dos Bocas)	0	1,455	0	0	1,455
OFICINAS REGISTRALES		16	17	439	1,501	1,973
Central	Ciudad de México	5	10	12	16	43
Registral	Chihuahua	0	1	16	57	74
Registral	Coahuila, Saltillo	0	0	5	24	29
Registral	Jalisco, Guadalajara	0	1	97	927	1,025



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Tipo	Oficina	Conciliación		Registral		TOTAL
		Colectiva	Individual	Asociaciones	Contratos	
Registral	Michoacán, Morelia	2	1	86	24	113
Registral	Nayarit, Tepic	0	2	66	120	188
Registral	Nuevo León, Monterrey	1	0	32	73	106
Registral	Sinaloa, Culiacán	1	0	35	102	138
Registral	Sonora, Hermosillo	0	0	23	86	109
Registral	Tamaulipas, Reynosa	1	0	18	30	49
Registral	Yucatán, Mérida	6	2	49	42	99
OFICINAS TERCERA ETAPA		33	9,673	149	349	10,204
Estatal	Chihuahua, Chihuahua	3	583	26	19	631
Apoyo	Chihuahua, Ciudad Juárez	0	539	0	2	541
Estatal	Ciudad de México	0	2,663	2	0	2,665
Estatal	Coahuila, Saltillo	3	851	2	14	870
Apoyo	Coahuila, Torreón	3	477	19	29	528
Estatal	Jalisco	2	1,336	18	105	1,461
Estatal	Michoacán	4	545	24	38	611
Estatal	Nayarit	3	223	16	20	262
Estatal	Nuevo León	11	1,171	13	34	1,229
Estatal	Sinaloa	0	209	5	12	226
Estatal	Sonora	0	312	7	33	352
Estatal	Yucatán	1	401	7	33	442
Estatal	Tamaulipas, Reynosa	0	98	5	6	109
Apoyo	Tamaulipas, Tampico	0	165	5	0	170
Apoyo	Tamaulipas, Ciudad Victoria	3	87	0	4	94
Itinerante	Nuevo León	0	13	0	1	13
Total		272	70,821	1,795	4,253	77,141
Porcentaje		0.4%	91.8%	2.3%	5.5%	100%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Coordinación General Territorial del CFCRL.

En materia de notificaciones, se realizaron 50,268; de las cuales 41,424 (82.4%) fueron citatorios para audiencia de conciliación individual (Tabla n2).

Tabla n2. Notificaciones realizadas por las oficinas centrales, estatales y de apoyo

Tipo	Oficina	Conciliación Individual	Multas	Requerimientos	Incompetencias	Total
OFICINAS PRIMERA ETAPA		15,801	1,099	1,583	384	18,867
Estatal	Campeche, Ciudad del Carmen	2,555	51	121	2	2,729
Apoyo	Campeche, Campeche	490	32	17	0	539
Estatal	Chiapas	932	32	137	77	1,178
Estatal	Durango	743	26	9	16	524
Estatal	Estado de México	1,676	551	169	119	2,515
Estatal	Hidalgo	1,239	113	160	11	1,523
Estatal	San Luis Potosí	1,437	70	360	91	1,958
Estatal	Tabasco	6,354	200	466	65	7,085
Estatal	Zacatecas	645	24	144	3	816
OFICINAS SEGUNDA ETAPA		19,736	1,151	2,971	1,149	25,007
Estatal	Aguascalientes	522	76	63	13	704



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Tipo	Oficina	Conciliación Individual	Multas	Requerimientos	Incompetencias	Total
Estatal	B.C., Tijuana	567	87	266	8	928
Apoyo	B.C., Ensenada	316	44	102	2	464
Estatal	Baja California Sur	369	25	123	3	520
Estatal	Colima	646	27	167	15	855
Estatal	Guanajuato	1,652	146	107	12	2,026
Estatal	Guerrero	620	41	57	4	722
Estatal	Morelos	2,018	38	477	6	2,539
Apoyo	Naucalpan	3,746	277	325	864	5,212
Estatal	Oaxaca	656	8	196	13	873
Estatal	Puebla	2,032	98	230	3	2,363
Estatal	Querétaro	1,076	69	277	52	1,474
Estatal	Quintana Roo	990	65	93	30	1,178
Estatal	Tlaxcala	439	23	102	0	564
Estatal	Veracruz, Puerto	1,185	61	221	8	1,475
Apoyo	Veracruz, Coatzacoalcos	970	32	120	0	1,122
Apoyo	Veracruz, Poza Rica	678	2	17	3	700
Apoyo	Veracruz, Orizaba	390	20	5	0	415
Apoyo	Veracruz, Xalapa	834	12	23	4	873
OFICINAS TERCERA ETAPA		5,882	194	282	29	6,387
Estatal	Ciudad de México	2,496	80	33	18	2,627
Estatal	Chihuahua	229	24	2	0	255
Apoyo	Chihuahua, Cd. Juárez	203	2	18	1	224
Estatal	Coahuila	431	16	18	0	465
Apoyo	Coahuila, Torreón	227	7	26	0	256
Estatal	Jalisco	535	18	118	0	671
Estatal	Michoacán	100	0	9	2	111
Estatal	Nayarit	87	0	18	4	109
Estatal	Nuevo León	798	0	32	2	832
Estatal	Sinaloa	120	16	7	0	143
Estatal	Sonora	136	10	0	0	146
Estatal	Tamaulipas	68	0	7	0	69
Apoyo	Tamaulipas, Cd. Victoria	66	1	0	0	67
Apoyo	Tamaulipas, Tampico	135	15	0	0	150
Estatal	Yucatán	251	5	0	2	258
Central	Ciudad de México	5	0	2	0	7
Total		41,424	2,444	4,838	1,562	50,268
Porcentaje		82.4%	4.9%	9.6%	3.1%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de Sistema de Gestión de Notificaciones (SIGNO) del CFRL.

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

La NPSM busca saldar una deuda histórica y dignificar el salario mínimo, garantizando un piso de bienestar mínimo para las familias de la población trabajadora que menos gana. De manera gradual y responsable se han efectuado incrementos tomando en cuenta el contexto económico y el comportamiento de los precios, siempre acompañados de políticas públicas que contribuyan al bienestar social.

La NPSM está enfocada en que el monto del salario mínimo sea suficiente para satisfacer las necesidades de las familias en el orden material, social y cultural, así como para proveer la educación obligatoria de las y los hijos; con incrementos anuales por arriba de la inflación, aun en un entorno internacional adverso y en los escenarios nacionales más complicados. El horizonte es alcanzar, al final de la actual administración, un salario mínimo que sea suficiente para mantener a una familia promedio.

Por otra parte, el Instituto Fonacot continúa instrumentando acciones que permitan obtener a las y los trabajadores financiamiento para la adquisición de bienes y servicios, en las mejores condiciones de crédito, coadyuvando en el desarrollo económico integral de las y los trabajadores y de sus familias.

Resultados

El 1 de enero de 2022 entraron en vigor los nuevos salarios mínimos, con un incremento nominal de 22%, para ubicarse en 260.34 pesos diarios en la ZLFN y en 172.87 pesos diarios en el resto del país. Al cierre de 2022, el salario mínimo presentó una recuperación de su poder adquisitivo de 13.2% respecto al cierre del año anterior en ambas zonas salariales.

Tabla 8. Incremento nominal por zona geográfica

Año	Incremento nominal			
	ZLFN		Resto del país	
	Pesos	%	Pesos	%
2018	88.36	--	88.36	--
2019	176.72	50%	102.68	16.2%
2020	185.56	20%	123.22	20%
2021	213.39	15%	141.70	15%
2022	260.34	22%	172.87	22%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Conasami.

Desde el inicio de la NPSM y al cierre de 2022, el salario mínimo general acumuló una recuperación real de 140.0% en la ZLFN y de 59.4% en el resto del país.

El salario promedio real de los trabajadores afiliados al IMSS se incrementó 6.1% anual en la ZLFN para llegar a los 527.52 pesos diarios; mientras que en el resto del país la variación fue de 2.5% anual y alcanzó los 481.76 pesos diarios. El salario promedio a nivel nacional de las personas trabajadoras afiliadas al IMSS se incrementó 2.9% anual real para llegar a 486.65 pesos diarios.

El aumento del salario mínimo favoreció especialmente a las personas trabajadoras que menos ganan. Al cierre de 2022, el 10% de los trabajadores con menor salario registrados en el IMSS tuvieron un incremento de 12.3% real anual en su ingreso promedio en todo el país.

Además, la pobreza laboral se redujo de 40.3% en el cuarto trimestre de 2021 a 38.5% en el cuarto trimestre de 2022 y el salario mínimo cubrió 75.4% de la Línea de Pobreza por Ingresos Urbana Familiar.

En la fijación de salarios mínimos llevada a cabo en diciembre de 2022, el Consejo de Representantes resolvió incrementar el salario mínimo en 15.72 pesos diarios mediante el mecanismo del Monto Independiente de Recuperación (MIR) más un incremento por fijación de 10%, para ubicar en 207.44 pesos diarios el nuevo salario mínimo. En el caso de la ZLFN, el salario mínimo incrementó en 23.67 pesos diarios mediante el MIR más un incremento de 10%, lo que llevó al salario mínimo a 312.42 pesos diarios. Estos nuevos salarios mínimos entraron en vigor el 1 de enero de 2023.

Por otra parte, durante el ejercicio 2022, el Instituto Fonacot otorgó un total de 1,342,619 créditos a personas trabajadoras de los centros de trabajo que cumplen con los requisitos de afiliación, lo que representó un incremento de 22.4% con respecto al año anterior (1,096,849 créditos).

Entre los meses de agosto y noviembre de 2022 se superaron los 3,000 millones de pesos en colocación mensual, alcanzando en agosto 3,254.6 millones de pesos, la cifra más alta en la historia del Instituto Fonacot. Respecto al monto total de colocación al cierre de 2022, se alcanzaron 31,870.6 millones de pesos, lo que representó un incremento de 27.7% respecto al monto colocado en 2021 (24,954.0 millones de pesos).

Con el propósito de coadyuvar al desarrollo social y al mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres trabajadoras y así contribuir a cerrar la brecha de género, el Instituto Fonacot puso en marcha en agosto de 2022 el producto “Mujer Efectivo Sur y Estado de Guerrero”; con el que se alcanzó un monto de colocación de 669 millones de pesos.

De acuerdo con el comparativo realizado con el simulador de crédito personal y de nómina de la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros, el Crédito en Efectivo, Crédito Mujer Efectivo y el nuevo producto Crédito Mujer Efectivo Sur y Estado de Guerrero, tienen el Costo Anual Total (CAT) más bajo, en comparación con otras instituciones que ofrecen un crédito de nómina con las mismas características, esto considerando que el CAT comparado con el mismo periodo del año anterior tuvo una disminución de 3.5%, al pasar de 29.9% a 26.4 por ciento.

Al cierre de 2022, el total de afiliaciones de centros de trabajo llegó a 412,221, esto es, 4.3 % más que en 2021, cuyo cierre fue de 395,150 centros de trabajo afiliados.

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

De enero a octubre se elaboraron 10 informes mensuales sobre el comportamiento de la economía y, en noviembre, un informe anual. Los informes fueron presentados oportunamente al Consejo de Representantes a fin de contar con la información necesaria para la fijación de los salarios mínimos.

Se efectuaron estudios sobre el mercado laboral y el impacto de la pandemia sobre las personas trabajadoras, con perspectiva de género, y se presentaron al Consejo de Representantes.

Se expuso ante el Consejo de Representantes la propuesta del Gobierno de México respecto a la fijación de los salarios mínimos generales y profesionales vigentes en

2023. En ella se incluyó el seguimiento del mercado laboral durante el año previo, así como un análisis del costo laboral y el número de personas potencialmente beneficiadas por el incremento propuesto.

En diciembre de 2022, el Consejo de Representantes llevó a cabo el proceso de fijación de los salarios mínimos que entraron en vigor el 1 de enero de 2023, fijándose en 312.41 pesos diarios para la ZLFN y en 207.44 pesos diarios en el resto del país.

Se continuó con los trabajos sobre la Canasta Digna de consumo para las familias mexicanas, misma que buscará aproximar el monto con el cual un hogar accede a sus principales derechos sociales.

Se llevaron a cabo tres reuniones del Grupo de Trabajo de Canasta Digna en el que participaron el Banco de México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval), donde a partir del intercambio de comentarios, se presentaron propuestas de cambios en la metodología del proyecto.

En 2022 se iniciaron los trabajos para firmar un convenio con el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) con el objetivo de estimar el gasto que realizan las familias mexicanas en vivienda, considerando aquellas que cumplan con los estándares internacionales de una vivienda adecuada. A partir de la información del Infonavit sobre los precios y las características de las viviendas se determinará el gasto en vivienda como un componente de la Canasta Digna.

En marzo se presentó el estudio “Efecto de la Nueva Política de Salarios Mínimos en la Brecha Salarial de Género”, donde se evaluó el impacto que tuvieron los incrementos de los salarios mínimos de 2019 a 2022. La brecha salarial de género se redujo en promedio a nivel municipal en 20% durante esos años; esto se explica porque el salario promedio de las mujeres se incrementó 4.9 puntos porcentuales más que el de los hombres. Además, para el caso de las mujeres que menos ganan, el aumento del salario mínimo redujo la brecha de género en 55.5 por ciento.

En el informe mensual de abril, se presentó el estudio “Efecto del aumento de los salarios mínimos sobre el número de asegurados en el IMSS”, en el que se estima el cambio en el nivel de empleo a lo largo de la distribución salarial derivado del aumento de los salarios mínimos en 2022 con énfasis en la parte baja de la distribución.

En octubre se presentó el estudio “Estimación de la Compensación Laboral y su Traspaso a los Precios de las Empresas”, utilizando microdatos del INEGI del sector manufacturero en México. Se realizó una estimación del porcentaje que representa la compensación laboral respecto al valor de la producción total y, además, se estimó un índice de precios para calcular el efecto de los aumentos en los costos

laborales a nivel empresa. Se encontró que un aumento de los costos laborales de 1.3% representa un traspaso a los precios de producción de 0.15 por ciento.

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

A fin de dar continuidad a los objetivos planteados por la presente administración, durante 2022 el Instituto Fonacot realizó las siguientes acciones que otorgaron mayor acceso a financiamiento a las personas trabajadoras formales:

- Se llevaron a cabo modificaciones a las reglas de negocio y a las políticas en el otorgamiento del crédito, permitiendo el acceso a financiamiento de personas trabajadoras con antigüedad de entre 6 a 12 meses y a personas trabajadoras eventuales.
- Para contribuir al cierre de brechas de género, tanto en materia de ingreso como de inclusión al mercado financiero formal, en agosto se lanzó el producto de crédito denominado Crédito Mujer Efectivo Sur y Estado de Guerrero, con una comisión por apertura de 0%, lo que permitió que el CAT se colocara en 23% para dicho producto, representando, una diferencia de 3.2% con respecto al Crédito Mujer Efectivo, el cual tuvo un CAT del 26.2 por ciento.
- Con el objetivo de aumentar la afiliación a los centros de trabajo, se redujeron los requisitos en la afiliación y se realizaron campañas de promoción y difusión en diversos medios, instalando más de 5,000 módulos de promoción del crédito en cámaras empresariales, organismos sindicales, parques industriales y centros de trabajo.
- Se firmaron 98 convenios de difusión, entre los que destacan: confederaciones, cámaras, empresas, gobiernos estatales y municipales y dependencias del país, cuya finalidad es fomentar y promover los beneficios del crédito FONACOT.
- Con la finalidad de atraer clientes nuevos al instituto, se realizaron 15 campañas de promoción y se difundieron a través de redes sociales 12 campañas referentes a los beneficios que ofrece el Instituto Fonacot, con las cuales se alcanzó a más de 1,258,000 personas.
- En seguimiento a la estrategia de difusión, se enviaron a distintos medios de comunicación, a nivel nacional, 28 boletines de prensa que llevaron a la publicación de 1,194 notas periodísticas referentes al Instituto, priorizando el mensaje central del instituto de ofrecer el crédito con la tasa más baja del mercado y el derecho de los trabajadores al crédito.

Con el objetivo de incentivar la afiliación de empresas al Instituto y destacar sus beneficios, además de hacer énfasis en la obligatoriedad por ley de ofrecer los

créditos del Instituto a las y los trabajadores, se reforzó la campaña en redes sociales sobre esta temática, para lo cual se hicieron 201 publicaciones, con un alcance de 753,467 personas.

El promedio de recuperación de cédulas fue de 92.4%, porcentaje superior al presentado en el ejercicio 2021, cuyo promedio de recuperación fue de 91.3%; igualmente, la recuperación de la cartera ascendió a 30,336.8 millones de pesos, lo que representó un incremento de 22.7% comparado con la de 2021 por 24,712 millones de pesos. Lo anterior derivó de la implementación del Plan Estratégico de Cobranza, mediante el cual se realizaron acciones específicas para incrementar el nivel de recuperación de las emisiones.

Finalmente, se renovaron las líneas de crédito con el banco BBVA por 1,290 millones de pesos y con Scotiabank por 1,000 millones de pesos, de tal manera que al cierre del año se contó con 28,480 millones de pesos autorizados, de los cuales se dispuso de 11,120 millones de pesos, equivalente a 39.03%, manteniendo disponibles recursos suficientes para financiar la operación del Instituto.

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

Indicador		Línea base (Año)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024 de la Meta para el bienestar o tendencia esperada del Parámetro
Meta para el bienestar	3.1 Porcentaje de cobertura del salario mínimo general respecto a la Línea de Pobreza por Ingresos urbana familiar. ^{1/}	51.65% (2018)	59.2%	68.14%	71.58%	75.32%	100%
Parámetro 1	3.2 Porcentaje del salario mínimo respecto al salario promedio del sector formal.	25.15 (2018)	27.3%	30.55%	32.31%	36.11%	34.51%
Parámetro 2	3.3 Tasa de crecimiento del importe de crédito ejercido por trabajadores formales. ^{2/}	3.79% (2018)	16.91%	-21%	30.7%	27.7%	6.8%

Nota:

^{1/} Debido que la inflación presentada en los últimos meses de 2021 fue más alta a la contemplada para el cálculo inicial de la meta, la línea de pobreza por ingresos urbana familiar aumentó más de lo esperado, por lo que el incremento del

salario mínimo respecto a la canasta fue menor en términos reales de lo esperado. Para 2022, el cambio de la metodología para el cálculo de las líneas de pobreza por ingresos del Coneval en 2019 consistió en actualizar los patrones de gasto de los hogares, lo que cambió la composición de las canastas y por lo tanto aumentó su valor. Las metas se calcularon con la serie anterior a este cambio.

²⁷ Los tres principales factores para explicar la contracción en la colocación de crédito en 2020 fueron: 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.

El año 2021 fue atípico, derivado de la pandemia causada por el virus SARS-CoV2. El Instituto continuó con su estrategia de ofrecer mejores condiciones de crédito para las personas trabajadoras, como la reducción de tasas de interés del 15%, para el Crédito Efectivo Mujer FONACOT, para créditos nuevos y renovaciones, a excepción del plazo de 6 meses, con nivel de endeudamiento del 10 por ciento. También el Crédito Efectivo, redujo de nueva cuenta todas las tasas para los créditos nuevos y renovaciones en 10 por ciento. Adicionalmente, el Consejo Directivo aprobó una reducción del factor de prima en el Fondo de Protección de Pagos INFONACOT del 33.2%, para pasar de 3.08 a 2.056. Con dicha reducción, el CAT promedio de un crédito de nómina que otorga el Instituto se reducirá 9.8 por ciento.

2022 se mantuvo atípico derivado de los efectos de la pandemia causada por el virus SARS-CoV2; sin embargo, las Direcciones Estatales, de Plaza y Representaciones del Instituto se dieron a la tarea de instalar módulos itinerantes en cámaras empresariales, organismos sindicales, parques industriales y centros de trabajo con el propósito de acercar el crédito FONACOT a trabajadores; adicionalmente, se realizaron campañas permanentes de difusión en las que se dieron a conocer los beneficios del crédito FONACOT.



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

Para el bienestar de la población, las empresas y las sociedades en general es fundamental garantizar que todas las personas tengan acceso a un trabajo digno y justo. El trabajo digno es un derecho humano reconocido por la Declaración Universal de Derechos Humanos, entre otros instrumentos internacionales. Dicho lo anterior, todos los seres humanos tienen derecho a trabajar en condiciones dignas y justas, y a ser tratados con respeto y dignidad en su lugar de trabajo.

La importancia del trabajo digno radica en que promueve el desarrollo sostenible de las sociedades y fomenta la igualdad de oportunidades. Al ofrecer condiciones laborales justas, se promueve la estabilidad económica y social, lo que a su vez mejora la calidad de vida de las personas y reduce la pobreza. Además, el trabajo digno contribuye a la reducción de la desigualdad de género y a la promoción de la igualdad de oportunidades para todas las personas.

Resultados

Con el objetivo de hacer más eficientes las acciones de vigilancia y atender las nuevas realidades que se presentan en los centros de trabajo, en el marco de una nueva visión de la inspección federal del trabajo, en 2022 se realizaron 44,699 actividades de promoción y vigilancia, las cuales incluyeron inspecciones focalizadas a sectores de la industria de la minería, campos agrícolas y atención de emergencia sanitaria, así como el reparto de utilidades, salario mínimo, y la atención a eventos de legitimación de contratos colectivos.

Asimismo, en aras de promover condiciones de trabajo digno para personas trabajadoras del hogar, de enero a diciembre de 2022 se afiliaron 54,584 personas al IMSS, esto como parte de las acciones tras las reformas a la Ley del Seguro Social de noviembre de 2022, que permitieron incorporar a este marco normativo la figura de personas trabajadoras del hogar y determinar obligaciones de las personas empleadoras.

Por otra parte, en 2022 se suscribió el Memorándum de Entendimiento entre la STPS y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), que permitió establecer las bases y mecanismos de colaboración técnica en materia de promoción de políticas orientadas a las familias y de fortalecimiento a la lactancia materna en centros de trabajo.



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

Con el fin de promover el derecho de las personas trabajadoras de plataformas digitales a tener condiciones de trabajo digno, se organizaron ocho reuniones con representantes de empresas de dicho sector, con personas trabajadoras y con dependencias de gobierno relacionadas con el tema, fortaleciendo mediante diálogo tripartito el proyecto de reforma a la LFT.

En el marco de la seguridad social ante el futuro del trabajo, se participó tanto en el foro *"The Future of Learning and Work"*, realizado por Coursera, como en la reunión de especialistas "Hacia la consolidación de un Estado de bienestar en América Latina y el Caribe: el futuro de la protección social en una era de incertidumbre", convocada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Asimismo, se suscribieron acuerdos con organismos internacionales y se participó en foros con instituciones gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil con el fin de impulsar condiciones de trabajo digno para las madres trabajadoras en periodo de lactancia; destacan: la firma del Memorándum de Entendimiento con UNICEF, encabezado por la STPS; el 7° Foro Nacional de Lactancia Materna 2022, con el Pacto por la Primera Infancia, "Maternidad acompañada: pilar de la salud de las madres mexicanas", con el Senado; y, el Foro Lactancia Materna: un derecho que debemos garantizar en la primera infancia, con la LXI Legislatura del Estado de México.

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

Para fortalecer las condiciones de trabajo digno para las personas trabajadoras, se generaron los cuestionarios, la plataforma y los Lineamientos Generales de Operación del Programa de Verificación Laboral Voluntaria (Velavo). El Velavo es un mecanismo alternativo a la inspección del trabajo que permite a los centros de trabajo declarar de manera voluntaria su cumplimiento de la normativa laboral en tres materias:

- Condiciones Generales de Trabajo (centros de trabajo del ámbito federal);
- Seguridad y Salud en el Trabajo (centros con clase de riesgo I o II y menos de 75 trabajadores); y

- Capacitación, Adiestramiento y Productividad (todos los centros de trabajo establecidos en la República Mexicana).

Durante 2022, 4,865 empresas participaron en el PASST, mecanismo voluntario de autogestión que benefició a 1,151,651 personas trabajadoras. Asimismo, se aprobaron 113 compromisos voluntarios por parte de centros de trabajo que se incorporaron a dicho Programa.

En 2022 se realizaron 13 visitas de evaluación de desempeño y asesoría a las oficinas de representación federal del trabajo, con la participación de 65 servidores públicos y cuyo objetivo fue la mejora en la implementación del PASST.

Aunado a lo anterior, para fortalecer la promoción y operación del PASST y mejorar sus resultados, se efectuaron 21 videoconferencias dirigidas al personal responsable de su operación en las oficinas de representación federal del trabajo, en las que participaron 751 servidores públicos.

De enero a diciembre 2022 se llevaron a cabo 200 sesiones de asesoría a 449 centros de trabajo interesados en participar en la obtención del Distintivo en Responsabilidad Laboral (DRL), que es un mecanismo gratuito y voluntario orientado a reconocer a centros de trabajo que excedan con lo establecido en el marco jurídico sobre trabajo digno o decente; fomentan entornos incluyentes, igualitarios y libres de violencia laboral; y que realizan acciones para prevenir, atender y erradicar el trabajo forzoso, el trabajo infantil y protegen a los adolescentes en edad permitida para trabajar.

Las asesorías brindadas en el DRL fueron en las especialidades de: i. Inclusión Laboral, ii. Igualdad Laboral y Corresponsabilidad, y, iii. Prevención, Atención y Erradicación del Trabajo Forzoso, Trabajo Infantil y Explotación Laboral y Protección de Adolescentes en Edad Permitida para Trabajar tanto para el Sector agrícola y No Agrícola, beneficiando a un total de 379,185 personas, de las cuales, 141,588 (37.34%) fueron mujeres y 237,597 (62.65%) fueron hombres.

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

A fin de reducir y prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, el PASST propició que estos mantuvieran en promedio una tasa de 0.73 accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores, lo que representó una diferencia de 51.3% respecto de la tasa media nacional del IMSS de 1.5 accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores en 2022.

Los resultados de la implementación del PASST muestran su efectividad en indicadores como el porcentaje de trabajadores sin accidentes de trabajo en los centros laborales que cuentan con el reconocimiento de “Empresa Segura”, que llegó a 99.3%, superando en 0.81 % la meta programada para 2022, que era de 98.5 por ciento.

Mediante la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (COCONASST), que preside la Titular de la STPS, se contribuye al diseño de la política nacional en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. En dicha Comisión participan empleadores y personas trabajadoras, y procura la incorporación de nuevas organizaciones sindicales, así como de interesados en la materia.

En la sesión del 28 de abril de 2022 de la COCONASST, la STPS presentó el proyecto de actualización de las tablas de Enfermedades de Trabajo y la de Valuación de Incapacidades Permanentes. En la elaboración de los proyectos de tablas participaron especialistas de la STPS, del IMSS, peritos dictaminadores de la JFCA, así como de especialistas médicos de las empresas y de asociados en las agrupaciones médicas de salud en el trabajo del país.

Previo a la actualización la Tabla de Enfermedades de Trabajo, esta contenía 161 padecimientos laborales y el proyecto presentado en la sesión de la COCONASST incorporó otras 88 enfermedades de trabajo, agrupó a 52 y eliminó tres fracciones: callosidades, calambres y nistagmos del minero, para dar un total de 194 enfermedades de trabajo.

Igualmente, se integraron dos informes semestrales por parte de las Comisiones Consultivas Estatales y de la Ciudad de México de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo objetivo es dar seguimiento a las actividades que contribuyen a las acciones de seguridad y salud en el trabajo en las entidades federativas. El portal electrónico de dicho instrumento alcanzó 100 consultas en 2022.

Al margen de lo anterior, el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCNNSST) sesionó en siete ocasiones, de acuerdo con su programa anual de actividades, en las que realizó revisiones y actualizaciones de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, las cuales permitieron a los patrones identificar y analizar los factores de riesgo a los que se pueden enfrentar las personas trabajadoras.

Además, el CCNNSST presentó ante su pleno cinco Guías Informativas de las normas oficiales mexicanas vigentes, solicitando a sus integrantes la difusión de este material entre sus agremiados con el propósito de promover su conocimiento y el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo. Estas normas corresponden a la NOM-017-STPS-2008; NOM-009-STPS-2011; NOM-026-STPS-2008; NOM-001-STPS-2008, y NOM-004-STPS-1999.

De manera simultánea, las Guías Informativas de las normas oficiales mexicanas se publicaron en el boletín electrónico “Trabajo Seguro”, con el objetivo de promover el cumplimiento de la normativa laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El 15 de julio de 2022 se publicó en el DOF el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2022, Teletrabajo – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo y el 23 de septiembre de 2022, el Acuerdo de Modificación a la NOM-036-1-STPS-2018, Factores de riesgo ergonómico en el trabajo – Identificación, análisis, prevención y control Parte 1 – Manejo manual de cargas.

El mismo 23 de septiembre de 2022, se notificó al Secretariado Ejecutivo de la Comisión Nacional de Infraestructura de la Calidad el resultado de la revisión sistemática y ratificación de la vigencia en los términos actuales de doce normas oficiales mexicanas: NOM-029-STPS-2011; NOM-020-STPS-2011; NOM-011-STPS-2001; NOM-104-STPS-2001; NOM-024-STPS-2001; NOM-015-STPS-2001; NOM-013-STPS-1993; NOM-100-STPS-1994; NOM-101-STPS-1994; NOM-102-STPS-1994; NOM-103-STPS-1994, y NOM-106-STPS-1994.

Durante 2022 se otorgaron 33 aprobaciones a organismos para evaluar la conformidad con las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo, de las cuales 16 correspondieron a laboratorios de prueba y 17 a unidades de inspección; además, se realizaron 21 visitas de seguimiento a organismos acreditados. Los 231 organismos privados acreditados y aprobados registraron ante la STPS 36,838 dictámenes de unidades de inspección (antes denominadas unidades de verificación), 26,720 informes de laboratorios de pruebas y 455 certificados de organismos de certificación, mismos que suman un total de 64,013 documentos registrados.

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

Durante 2022 se realizaron un total de 44,699 visitas de inspección a nivel nacional, en las que se vigiló el cumplimiento de la normativa en materia de condiciones generales de trabajo, seguridad e higiene y capacitación, y adiestramiento en centros de trabajo del país.

El 23 de agosto de 2022 se publicó en el DOF el “Decreto por el que se Reforman, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones del Reglamento General de Inspección

del Trabajo y Aplicación de Sanciones”, mediante el cual se realizaron las siguientes modificaciones:

- Individualización de los procesos de inspección y sancionador.
- Nuevo esquema de inspecciones (revisión focalizada de las normas oficiales mexicanas).
- Reducción de plazos con los que realmente contará el centro de trabajo para acreditar el cumplimiento de medidas.
- Negativa patronal.

En cuanto a operativos a campos agrícolas, se realizaron inspecciones en los estados de Michoacán, Sinaloa y San Luis Potosí, identificando diversas irregularidades que impactan al esquema de seguridad social y a la reforma en materia de subcontratación.

Como consecuencia de los hallazgos encontrados, el 14 de noviembre de 2022 se publicó en el DOF el “Acuerdo por el cual se establecen criterios de inspección en materia de subcontratación relacionados con la agroindustria de exportación”, cuyo objeto es dar certeza respecto de cuáles son las actividades que no se consideran especializadas en la agroindustria de la exportación para evitar que los centros de trabajo de este ramo sigan implementando acciones de simulación en perjuicio de los trabajadores dedicados a la cosecha, corte y recolección de frutos.

En seguimiento con lo anterior y a fin de vigilar las condiciones laborales de los trabajadores, se firmaron Convenios de colaboración con los gobiernos estatales de Michoacán, Sinaloa y Baja California, en los que también contribuyeron otras dependencias de la Administración Pública Federal y local.

Asimismo, se elaboró el Programa Minero 2022 como medio de apoyo a los trabajos de inspección, en el que se focalizaron acciones de vigilancia a dicho sector con la finalidad de proteger y tutelar los derechos laborales de las personas trabajadoras, contribuyendo a la reducción de riesgos en los centros de trabajo y a la disminución, en la medida de lo posible, en la ocurrencia de accidentes.

Por otro lado, como parte de las acciones de vigilancia a las nuevas disposiciones en materia de subcontratación, se reformaron las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que prestan los servicios especializados o ejecutan las obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la LFT. Con estas modificaciones se establece con claridad la actuación de la inspección en materia de subcontratación, determinando de manera específica los elementos que se deben de tomar en cuenta durante la ejecución de inspecciones y visitas de constatación con enfoque en subcontratación.

Con las directrices de estas disposiciones se mantiene un monitoreo de la información que es aportada por las personas físicas y morales que se encuentran inscritas en el Padrón Público de Contratistas, y se realiza una mejor planeación e implementación de acciones focalizadas en materia de inspección federal del trabajo, a partir de la identificación de indicadores de riesgo que pudieran constituir incumplimiento a la normatividad laboral en materia de subcontratación.

A partir del intercambio de información con las autoridades del IMSS, del Sistema de Administración Tributaria y del Infonavit, se continuó con la identificación de aquellos focos rojos de posibles incumplimientos a la normativa laboral y, del mismo modo, se identificaron los sectores productivos en los que pudiera estarse presentando algún incumplimiento a esta normativa.

Durante el mismo periodo, se continuaron las actividades de coordinación con las Directivas Sindicales y Empresariales para facilitar el cumplimiento de las obligaciones legales que tienen las empresas y las y los trabajadores en materia de capacitación, a fin de coadyuvar en el impulso para lograr trabajos dignos e incrementar la productividad con beneficios compartidos.

Se atendió a distintas organizaciones para la impartición de cursos de capacitación relacionados con el Programa de Formación de Agentes Multiplicadores (FAM), y en materia de asesoría para diseñar y ejecutar sus programas anuales de capacitación, brindando la orientación necesaria para constituir y operar sus Comisiones Mixtas de Capacitación. Entre las organizaciones atendidas se identifican el Sindicato Mexicano de Electricistas, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos y el IMSS, además de empresas como el Tren Maya y organismos como Caminos y Puentes Federales.

Finalmente, se participó en diferentes eventos de capacitación enfocados en difundir el nuevo modelo laboral en donde se brindó orientación y se continuó con la promoción de material instructivo para las empresas, a fin de apoyar el cumplimiento de las obligaciones legales en el tema de capacitación y adiestramiento.

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

A fin de contribuir a prevenir y erradicar el trabajo infantil, se realizaron 11 reuniones:

- Cuatro sesiones ordinarias de la Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida en México (CITI);



- Una reunión con el grupo de trabajo para ejecutar el Programa de Operación del Plan de Trabajo 2022-2024 de la CITI;
- Dos reuniones ordinarias con la Red Nacional de Comisiones Locales para la Protección y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores;
- Dos reuniones de asesoría técnica en materia de trabajo infantil;
- Una con la Secretaría del Trabajo de Aguascalientes, en la que se contó con la participación de la organización *Save the Children* en México; y
- Una con la Secretaría del Trabajo de Querétaro, en la que también participó *Save the Children*.

Por otra parte, con el propósito de que las personas trabajadoras del hogar cuenten con condiciones de trabajo digno, se participó en nueve foros y reuniones de trabajo con instituciones gubernamentales, organismos internacionales, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, destacando el Grupo Intersecretarial y de la Sociedad Civil sobre Personas Trabajadoras del Hogar y el IMSS. Se realizaron además un taller impartido por la OIT sobre inspección en el trabajo del hogar y una reunión con representantes de este organismo para examinar modelos de inspección para trabajo del hogar, entre otras acciones.

Para promover la inclusión laboral de las personas con baja empleabilidad o en situación de vulnerabilidad, la STPS cuenta con la Red Nacional de Vinculación Laboral (RNVL), a través de la cual se proporciona a las personas buscadoras de empleo asistencia personal y especializada de acuerdo con la especificidad de cada caso, a fin de incrementar su condición de empleabilidad.

La RNVL llevó a cabo 96 sesiones de trabajo durante el periodo, en sinergia con instituciones públicas, privadas y sociales en beneficio de las personas con menor empleabilidad o en situación de vulnerabilidad, con lo que se benefició a 3,260 personas, de las cuales, 1,745 (53.5%) fueron mujeres y 1,515 (46.6%) fueron hombres.

La RNVL también cuenta con servicios dirigidos a sindicatos, empresas e instituciones públicas y privadas enfocados en la construcción de entornos favorables para la inclusión, sensibilización para el establecimiento de centros de trabajo libres de discriminación y violencia, y en la asesoría para la acreditación de buenas prácticas laborales.

Por otra parte, en el marco del Grupo de Trabajo de Eficiencia en Fábrica del Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable para la Caña de Azúcar, en el cual participa la Cámara Nacional de las Industrias Azucarera y Alcoholera, la Asociación Nacional de Productores de Caña de Azúcar, A.C. y la Unión Nacional de Cañeros, A.C., se llevaron a cabo nueve sesiones ordinarias en las que se tomaron acuerdos dirigidos

a promover la productividad en los ingenios azucareros a través de la capacitación, certificación de competencias laborales y la seguridad y salud en el trabajo.

Por último, en julio de 2022 se presentaron y pusieron a disposición del público usuario del PROCADIST, los cursos: “La revalorización del trabajo como derecho humano y fuente del bienestar social” y “Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral”, los cuales se desarrollaron en colaboración con la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México. De julio a diciembre de 2022 se inscribieron a estos cursos, un total de 3,843 personas, 2,562 mujeres y 1,281 hombres, los cuales se vieron beneficiados con herramientas que incrementan el diálogo y la concertación en las relaciones obrero-patronales.

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

Para fomentar ambientes laborales favorables y que contribuyan al desarrollo integral de las y los trabajadores, la STPS promueve y asesora a centros de trabajo públicos, privados y sociales en la adopción de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual establece requisitos de cumplimiento en materia de igualdad laboral; no discriminación; prevención, atención y sanción de la violencia laboral, así como la corresponsabilidad y conciliación en la vida laboral, familiar y personal.

Durante 2022 se realizaron 269 acciones de difusión y asesoría a 92 empresas, organizaciones e instituciones públicas y privadas que operan en el país e implementan buenas prácticas laborales y acciones en inclusión, igualdad y no discriminación. Derivado de las asesorías, se beneficiaron un total de 173,494 personas, de las cuales 88,347 fueron mujeres (50.9%) y 85,147 (49.1%), hombres.

En el mismo periodo, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (Profedet) realizó acciones para el fortalecimiento de la procuración de justicia laboral a través de los servicios de asesoría, asistencia y representación jurídica, con enfoque de derechos y perspectiva de género en todas las entidades federativas. En el marco de la Reforma Laboral ya implementada en toda la República Mexicana, se han diversificado y fortalecido los servicios de la Profedet, obteniendo las siguientes cifras:

- 219,270 servicios de orientación y asesoría proporcionados a las personas trabajadoras o sus beneficiarios, de los cuales 121,847 fueron brindados por medios digitales y 97,423 fueron presenciales. En todos los casos se mantuvo la cercanía de la Procuraduría con las personas usuarias.

- Apertura de 11,389 servicios de asistencia a personas trabajadoras y sus beneficiarias en las audiencias de conciliación celebradas en la Profedet y ante el CFCRL. Con un total de 10,547 procedimientos concluidos en beneficio de las personas usuarias, de los cuales 5,846 fueron con beneficios económicos equivalentes a 495,138,196.77 pesos, cifras que demuestran que las vías de arreglo amistoso previas a un juicio son efectivas y rápidas.
- Inicio de 7,040 servicios de representación jurídica y conclusión de 18,634 asuntos.
- Estrategia de impulso procesal para la conclusión acelerada de los juicios ante la JFCA mediante la cual se ganaron 10,840 juicios, principalmente de designación de beneficiarios y aportaciones, obteniendo 1,314,779,412.77 pesos en favor de las personas trabajadoras.

La Procuraduría se encarga de la atención de cualquier conflicto laboral, destacando los servicios de seguridad social, haciendo que su protección sea un tema primordial. Del total de servicios otorgados por la Profedet, se proporcionaron 70,415 asesorías y se iniciaron 6,817 expedientes en las áreas de representación jurídica, del total de servicios provistos por la Procuraduría, 32% corresponden a servicios relacionados con conflictos de seguridad social.

En el ámbito de su competencia, la Profedet promueve, respeta, protege y garantiza los derechos humanos de los trabajadores, además de buscar la resolución de conflictos laborales. No obstante, existen asuntos que por su naturaleza requieren de un grado de especialización y sensibilización avanzado, tal es el caso del hostigamiento y acoso sexual y laboral. Esto implica una labor de unidad entre las áreas de la Profedet para ofrecer servicios que protejan los derechos humanos, laborales y de seguridad social, evitando la revictimización.

La Profedet cuenta con el protocolo para detectar, atender y acompañar a personas usuarias en casos de hostigamiento y acoso sexual/laboral, el cual establece los pasos a seguir en el otorgamiento de los servicios ante este tipo de casos, desde el primer contacto hasta la representación jurídica o, en su caso, la canalización con las autoridades correspondientes. Durante 2022, como resultado de este protocolo, se otorgaron 3,788 servicios.

También se brindaron 3,740 asesorías en la materia, de especial importancia al ser el momento en el que se determina la acción a seguir y se hace de conocimiento de la persona usuaria las vías de acción jurídica, ya sea laboral, civil, administrativa y/o penal.

La Profedet se ha encargado de capacitar al personal de las Procuradurías Locales distribuidas en la República Mexicana, a través del Programa Integral de Capacitación en el Sistema de Justicia Laboral para Procuradurías de la Defensa del

Trabajo, teniendo como objetivo fortalecer y actualizar las competencias en materia de conciliación/mediación, representación jurídica y democracia sindical.

En 2022, participaron las 11 entidades de la tercera etapa de implementación del nuevo modelo de justicia laboral, con un total de 229 servidores públicos capacitados, distribuidos en tres grupos para las entidades de Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Yucatán.

Adicionalmente, en la Profedet se capacitó a 177 personas servidoras públicas en las diferentes plataformas encaminadas a la protección de derechos humanos y prevención de la discriminación:

- Programa del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación: 50 personas capacitadas.
- Programa de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos: 72 personas capacitadas.
- Programa del Instituto Nacional de las Mujeres: 55 personas capacitadas.

Dichos cursos, fueron impartidos a 120 mujeres y 57 hombres.

Por otro lado, en el transcurso de 2022 se continuó con las acciones del FAM, tanto en modalidad virtual como presencial. Con ello se logró una cobertura de 10,054 personas trabajadoras capacitadas, de las cuales, 1,013 se capacitaron de forma directa (presencial) y 9,041 de manera indirecta (virtual). Del total de personas capacitadas, 40.9% fueron mujeres (4,114) y 59.1% (5,940) fueron hombres.

Asimismo, se logró la participación de 292,468 personas trabajadoras en el PROCADIST, siendo mujeres el 47.5% (138,790) de los participantes y 52.5%, hombres (153,678). Del total de usuarios participantes, 113,200 obtuvieron constancia de acreditación, lo que representa un 38.7% de eficiencia terminal, mayor que la tasa reportada para el programa de *Coursera* para la Universidad Nacional Autónoma de México (18.4%).¹

Al mismo tiempo, se llevaron a cabo 2,194 acciones de promoción a través de medios digitales dirigidas a las pequeñas empresas, a través de las cuales se informó acerca de las obligaciones legales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Resultado de lo anterior, un total de 3,738 empresas a nivel nacional recibieron asesorías sobre el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de

¹ Bucio, Jackeline, Melo Flórez, Jairo Antonio, Vadillo, Guadalupe y Sánchez Mendiola, Melchor (2022, noviembre-diciembre). Una aventura en movimiento: breve historia de los MOOC en la UNAM. *Revista Digital Universitaria (RDU)*, 23(6). DOI: <http://doi.org/10.22201/cuaieed.16076079e.2022.23.6.7>

capacitación y adiestramiento, así como sobre el uso y funcionalidad del Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial (SIRCE).

En el ejercicio 2022, las empresas reportaron ante la STPS un total de 30,564,552 constancias expedidas a sus trabajadores mediante el registro de listas de constancias de competencias o de habilidades laborales a través del SIRCE, lo que refleja el grado de cumplimiento de las empresas con respecto al artículo 153-V de la LFT, que establece en el segundo párrafo: “Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores”.

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

Indicador		Línea base (Año)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024 de la Meta para el bienestar o tendencia esperada del Parámetro
Meta para el bienestar	4.1 Tasa de informalidad laboral en el sector formal. ^{1/}	29.8% (2018)	29.6%	28.8%	28.6%	27.8%	25.8%
Parámetro 1	4.2 Número de personas beneficiadas por programas y acciones de trabajo digno. ^{2/}	0 (2018)	NA	3,829,563	10,719	0	10,000,000
Parámetro 2	4.3 Porcentaje de cumplimiento de la normatividad laboral en centros de trabajo inspeccionados. ^{3/}	66.41% (2018)	91.87%	39.09%	70.18%	91.79%	80%

Nota:

^{1/} Los datos corresponden al IV trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para cada ejercicio fiscal.

^{2/} En 2020, el cumplimiento del indicador Sectorial 4.2 Número de personas beneficiadas por programas y acciones de trabajo digno, presentó afectaciones durante el ejercicio 2020, a causa de la epidemia ocasionada por el virus SARSCoV2 (COVID-19) y de la consecuente extensión del periodo de contingencia sanitaria, que implicó prácticas de sana distancia aunadas a la contracción de la movilidad como acciones para impulsar la salud. En este contexto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Unidad de Trabajo Digno, enfocó sus esfuerzos en la fiscalización de la normativa creada en conjunto con la Secretaría de Salud, la Secretaría de Economía y el Instituto Mexicano en el

marco de la pandemia por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19). Al respecto, se visitaron 24,581 centros de trabajo durante el 2020 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 (2,409,788 Hombres y 1,419,775 Mujeres) que vieron protegido su derecho al trabajo digno o decente. Para 2021, las acciones de trabajo digno correspondieron a iniciativas de diálogo social coordinadas por la STPS y en las que participaron trabajadores, empresarios, organizaciones sindicales, organismos internacionales y académicos. En 2022, el “Acuerdo por el que se crea el Programa de Verificación Laboral Voluntaria”, mecanismo alterno a la inspección y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de noviembre de 2021, señala en su artículo transitorio segundo que se abroga el “Acuerdo por el que se crea el Sistema para informar a la autoridad del trabajo el nivel de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo, capacitación y adiestramiento y seguridad y salud que prevalecen en los centros de trabajo”, identificado como Cumplilab, así como los respectivos Lineamientos de operación y funcionamiento. El acuerdo menciona que los Lineamientos del Programa se publicarán a partir de 2022.

^{3/} En 2020 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.

El 12 de mayo de 2021 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, firmaron un convenio para colaborar en las acciones de verificación de procedimientos de democracia sindical, consultas sobre aprobación y legitimación de contratos colectivos de trabajo, por lo que parte de las actividades de vigilancia de la normatividad fueron enfocadas a la vigilancia los derechos sindicales en las legitimación de contratos colectivos de trabajo, esto deriva en una disminución de las medidas dictadas programada por lo que el resultado del indicador se encuentra por encima de la meta estimada.

Objetivo prioritario 5. Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral

El PAE es operado por el SNE en coordinación con sus oficinas ubicadas en las 32 entidades federativas del país, enfocado en lograr la inserción en un empleo formal de personas buscadoras de trabajo atendiendo de forma preferente a quienes enfrentan mayores barreras de acceso al empleo.

Para lograrlo, el SNE proporciona servicios tales como información, orientación e intermediación sobre la oferta y la demanda de empleo, en concordancia con las necesidades de quienes buscan u ofrecen trabajo. Lo que se busca es reducir los desajustes que se pueden generar en el mercado laboral facilitando el acceso a un empleo a quienes requieren algún apoyo en su proceso de búsqueda y apoyando a las empresas a cubrir las vacantes que generan.

Los servicios de Intermediación Laboral y Movilidad Laboral que brinda el SNE a través del PAE, constituyen instrumentos fundamentales para posibilitar la incorporación en el mercado laboral de las personas buscadoras de empleo con mayores barreras de empleabilidad, contribuyendo así a que la población obtenga un ingreso estable que se traduzca en bienestar social.

Resultados

En 2022 el SNE atendió a 1,447,819 personas buscadoras de trabajo, de las cuales 323,417 lograron colocarse en un empleo. Además, se registraron 1,808,816 vacantes para realizar las tareas de concertación y vinculación laboral.

Tabla 9. Servicios ofrecidos por el Programa Apoyo al Empleo

Programa de Apoyo al Empleo	Atendidos	Colocados	Eventos	Vacantes
Intermediación Laboral	1,395,334	279,506	337	1,712,817
Bolsa de Trabajo	686,750	175,966	-	1,157,969
Ferías de Empleo	170,856	53,609	337	253,520
Portal del Empleo	465,776	44,442	-	301,328
Vinculación con el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro	71,952	5,489	-	-
Fortalecimiento a la Empleabilidad*	2,499	-	-	-
Inserción en un Empleo Formal	71,952	5,489	-	-
Talleres para Buscadores de Empleo*	79,613	-	4,735	-
SNE por Teléfono*	123,411	-	-	-



Centros de Intermediación Laboral*	616	-	-	-
Movilidad Laboral	52,485	43,911	-	95,999
Movilidad Laboral Interna de Jornaleros Agrícolas	13,633	12,253	-	64,341
Movilidad Laboral Interna Industrial y de Servicios	297	297	-	297
Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá	26,057	25,669	-	25,669
Mecanismo de Movilidad Laboral Externa para Jornaleros Agrícolas	6,922	3,927	-	3,927
Mecanismo de Movilidad Laboral Externa para Trabajadores no Agrícolas	5,576	1,765	-	1,765
Total	1,447,819	323,417	337	1,808,816

* Los servicios: Fortalecimiento a la Empleabilidad, Talleres para Buscadores de Empleo, SNE por Teléfono, y los Centros de Intermediación Laboral, no se contabilizan en los totales, ya que son servicios complementarios de intermediación laboral.

En 2022 la tasa de inserción en un empleo formal de las personas buscadoras de trabajo que acuden al SNE fue de 25%, mientras que para las personas que buscan trabajo por cuenta propia fue de 15%. Esto significa que los servicios que ofrece el SNE representan una ventaja de 10 puntos porcentuales en la probabilidad de 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 enero a diciembre de 2022, el SNE brindó servicios de Intermediación Laboral a 1,395,334 personas buscadoras de trabajo, de las cuales 279,506 lograron colocarse en un empleo.

En ese mismo periodo se brindaron diversos servicios a través de los siguientes mecanismos:

- Bolsa de Trabajo: se brindó atención a 686,750 personas buscadoras de trabajo y se colocaron 175,966 en un empleo.
- Ferias de empleo: se realizaron 337 eventos en los que, mediante la vinculación directa y masiva entre quienes ofertan trabajo y quienes lo demandan, se ofertaron 253,520 vacantes. En estas ferias se atendió a 170,856 personas buscadoras de trabajo y 53,609 se colocaron en un empleo.



- Portal del Empleo: mediante esta herramienta tecnológica de vinculación laboral en línea se atendió a 465,776 personas buscadoras de empleo y se logró la colocación de 44,442.
- Vinculación con el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro: en su vertiente Fortalecimiento a la Empleabilidad, se atendió a 2,499 jóvenes a través de los servicios auxiliares del PAE, incrementando sus posibilidades de inserción en un puesto de trabajo; en cuanto a la vertiente Inserción en un empleo formal, se atendió a 71,952 jóvenes que manifestaron interés en recibir información y orientación sobre ofertas de trabajo disponibles; de ellos, 5,489 se colocaron en un empleo.
- Talleres para Buscadores de Empleo: se impartieron 4,735 talleres y se atendió a 79,613 personas buscadoras de trabajo que presentaban dificultades para conseguir empleo, principalmente jóvenes con escasa experiencia laboral o personas que deseaban mejorar sus conocimientos sobre cómo realizar su búsqueda de empleo.
- SNE por Teléfono: se respondieron 123,411 llamadas con el fin de informar a personas buscadoras de trabajo, empleadores y a la población en general, sobre los servicios y apoyos que proporciona el SNE, a través del número telefónico gratuito 01-800-841-2020.
- Centros de Intermediación Laboral: ubicados en las Oficinas del Servicio Nacional de Empleo (OSNE), se recibió a 616 personas buscadoras de trabajo que requirieron apoyo para registrarse y recibir los servicios del SNE.

Por otra parte, 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 la Estrategia “Abriendo Espacios”, cuyas acciones son transversales en el quehacer del SNE. En 2022 la Estrategia Abriendo Espacios brindó atención a 16,103 personas con discapacidad y a 94,182 personas adultas mayores, de las cuales 2,804 y 21,301 respectivamente, lograron colocarse en un empleo.

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

En el transcurso de 2022 se impartieron 1,897 cursos de Capacitación para la Empleabilidad con el propósito de que las personas buscadoras de trabajo adquirieran, fortalecieran o reconvirtieran sus competencias, conocimientos y habilidades laborales, facilitando así su acceso y permanencia en un empleo. Dichos cursos contaron con recursos presupuestales de origen estatal y en ellos se capacitaron 17,000 personas buscadoras de trabajo, y se colocaron en un empleo 13,532 personas.

Lo anterior se llevó a cabo en seguimiento de las Reglas de Operación del PAE y de los Convenios de Coordinación suscritos entre el Gobierno Federal, por conducto de la STPS, y los gobiernos de las 32 entidades federativas. Los logros alcanzados con los recursos de origen estatal se registran y contabilizan como resultados del PAE en su conjunto, para impulsar la operación de Programas Complementarios en materia de empleo u ocupación productiva.

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

De enero a diciembre de 2022, el SNE brindó servicios de Movilidad Laboral a 52,485 personas buscadoras de trabajo, de las cuales 43,911 lograron colocarse en un empleo. En ese periodo se logró lo siguiente:

- Se atendió a 13,633 personas, logrando colocar a 12,253 de ellas mediante la Movilidad Laboral Interna de Jornaleros Agrícolas, en este caso se apoyó la vinculación de personas jornaleras agrícolas para trasladarse a una entidad federativa o municipio distinto a su lugar de residencia para insertarse en un empleo del sector agrícola.
- Se atendió y colocó a 297 personas, a través del servicio de Movilidad Laboral Interna Industrial y de Servicios, el cual apoyó la vinculación de personas para trasladarse a una entidad federativa o municipio distinto a su lugar de residencia, donde se insertan en un empleo de los sectores Industrial o de Servicios.
- Se vincularon a un contrato 25,669 jornaleros agrícolas en Canadá, asistidos por el PTAT, el cual constituye una alternativa de ocupación temporal, ordenada, legal y segura, con pleno respeto a los derechos humanos, laborales y en condiciones de trabajo digno y decente en territorio canadiense para trabajadores agrícolas mexicanos.
- Los Mecanismos de Movilidad Laboral Externa para Jornaleros Agrícolas, y para Trabajadores No Agrícolas, atendieron a 6,922 y 5,576 personas, de las cuales se colocaron en un empleo 3,927 y 1,765, respectivamente. Con estos mecanismos se apoya una migración circular, ordenada y segura.



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

Indicador		Línea base (Año)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024 de la Meta para el bienestar o tendencia esperada del Parámetro
Meta para el bienestar	5.1 Tasa de inserción en un empleo formal de las personas en búsqueda de trabajo atendidas por el Servicio Nacional de Empleo (SNE). ^{1/}	3.83% (2018)	4.8%	22.16%	24.2%	24.48	19.1%
Parámetro 1	5.2 Contribución del Servicio Nacional de Empleo (SNE) a la formalización del empleo. ^{2/}	0.83% (2018)	1.2%	3.56%	2.1%	2.56%	7.2%
Parámetro 2	5.3 Cobertura del Servicio Nacional de Empleo (SNE). ^{3/}	4.9% (2018)	4.3%	4.73%	4.5%	7.17%	9.9%

Nota:

^{1/} La economía ha mejorado su desempeño desde 2021. Esto se reflejó en la incorporación de población buscadora de empleo al mercado laboral, por lo que se presentaron más inserciones de buscadores de empleo a partir de ese año. Los resultados en el número de personas insertadas en la economía formal, respaldadas con registros del IMSS, mostraron un mejor desempeño con respecto de las predicciones realizadas; cumpliendo así la meta planteada.

^{2/} Durante 2022, el empleo formal del país mejoró de manera considerable alcanzando cifras históricas. Aunque los servicios del Programa de Apoyo al Empleo mantuvieron buenos niveles de inserciones en empleo formales, los incrementos del empleo no favorecieron al logro de la meta planteada.

^{3/} Para 2022 los servicios que se ofrecieron en el Programa de Apoyo al Empleo operaron ligeramente por debajo de los requerimientos del mercado laboral mexicano. Si bien el Programa tuvo un desempeño bueno en cuanto a las atenciones brindadas a las personas buscadoras de empleo, las condiciones y características propias del mercado laboral mexicano impidieron que se alcanzara la meta establecida.

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 300.- Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral
Método de cálculo	$((\sum_{t=1}^n \text{Beneficiarios}) / \text{Población objetivo}) * 100$ = 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.		



<p>Población objetivo: Número de jóvenes entre 18 y 29 años que no estudian y no trabajan, pero estarían disponibles para hacerlo.</p> <p>"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.</p> <p>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.</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	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
0	48.72%	68%	91.6%	102.4% [∨]	100
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la Línea base			
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 2022					
Nombre variable 2	1.- Beneficiarios	Valor variable 1	2,357,264	Fuente de información variable 1	Plataforma digital PJCF
Nombre variable N	2.- Población objetivo	Valor variable 2	2,300,000	Fuente de información variable 2	ENOE
Sustitución en método de cálculo	$(2,357,264/2,300,000)*100 = 102.4\%$				

Nota:

[∨]El resultado para cada año acumula a los aprendices beneficiarios desde enero de 2019 y hasta el año que se reporte. Para diciembre de 2022 se rebasó la meta del Programa.



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 300.- Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral		
Método de cálculo	$\left(\frac{\text{Número de municipios de alta y muy alta marginación apoyados por el Programa } t}{\text{Número de municipios de alta y muy alta marginación existentes en el país } t} \right) * 100 = \text{Cobertura del PJCF en zonas prioritarias}$				
Observaciones	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>La Unidad Responsable de esta meta para el bienestar es la Unidad del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.</p>				
SERIE HISTÓRICA ^v					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
0	98.18%	99.5%	99.4%	95.9%	90



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

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 2022					
Nombre variable 1	1.- Número de municipios de alta y muy alta marginación apoyados por el Programa t	Valor variable 1	1,055	Fuente de información variable 1	Plataforma Digital PJCF
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	$((1,055/1,100) * 100) = 95.9\%$				

Nota:

^{1/} A partir de 2021, el indicador se cuantifica haciendo uso del Índice de Marginación por municipio 2020, publicado en octubre de 2021 por el Consejo Nacional de Población. El número de municipios de alta y muy alta marginación en los que tuvo presencia el Programa fue mayor respecto a lo programado. Debido a la priorización de la cobertura del Programa en los municipios con mayor grado de marginación, el número de municipios en esta condición en los que tuvo presencia el Programa fue mayor respecto a lo programado.



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 300.- 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.</p> <p>"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	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
0	57.76%	58.7%	58.1%	58.83% ^{1/}	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 2022					
Nombre variable 1	1.- Mujeres beneficiarias pagadas t	Valor variable 1	399,366	Fuente de información variable 1	Plataforma Digital PJCF
Nombre variable 2	2.- Beneficiarios pagados t	Valor variable 2	678,810	Fuente de información variable 2	Plataforma Digital PJCF
Sustitución en método de cálculo	$(399,366 / 678,810) * 100 = 58.83\%$				

Nota:

^{1/} El porcentaje de mujeres beneficiarias ha sido menor a 60% desde 2021, sin embargo, siempre ha habido más mujeres beneficiarias que hombres y el porcentaje se ha mantenido cercano a la meta programada.



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	Febrero
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	14.- Trabajo y Previsión Social 300.- Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral
Método de cálculo	$\frac{\text{(Número de asuntos concluidos)}}{\text{(Número de asuntos recibidos en el periodo)}} \times 100 = \text{Porcentaje de conclusión de los asuntos laborales}$		
Observaciones	<p>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.</p> <p>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</p>		



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	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
74%	84.7%	43.5%	46.2%	66.6%	100
Nota sobre la Línea base			Nota sobre la Meta 2024		
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 2022					
Nombre variable 1	1.- Número de asuntos recibidos en el periodo	Valor variable 1	76,472	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	50,942	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	$(50,942/76,472) * 100 = 66.6\%$				

Nota:

[∇] 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.

Para 2021, es importante mencionar que aproximadamente un 95% de los asuntos concluidos corresponden a la atención y conclusión de asuntos radicados en periodos anteriores considerados como rezago y al cierre de 2021 se encontraban 559,500 expedientes en trámite de los juicios involucrados. Asimismo, hubo un incremento de 18.8% en la recepción de demandas de carácter individual con respecto al mismo periodo del año anterior. En el primer trimestre de 2021, las actividades se vieron afectadas por la aplicación de lineamientos para evitar la propagación del virus SARS-CoV-2 (COVID-19) y la reincorporación del personal vulnerable fue gradual a sus puestos de trabajo.

En cuanto a las entidades en las que actualmente realiza sus funciones registrales y de conciliación el CFCRL, en 2021 este reportó un 96.6% de conclusión de los asuntos laborales.

En 2022 los datos involucrados son asuntos colectivos (sin contar emplazamientos a huelga y huelgas) + individuales. Este año se tuvo 5% de incremento en los asuntos concluidos, 2,411 asuntos más que los atendidos en el mismo periodo del año 2021. De igual forma, se observa un crecimiento de 0.7% (4,060) en los asuntos en trámite, con respecto al cierre del ejercicio 2021. Con ello se alcanzó un cumplimiento de 69.4% de la meta anual programada. Asimismo, durante 2022, tuvo lugar el cierre definitivo de ventanilla para recepción nuevas demandas de carácter individual en 66 Juntas Especiales, así como la supresión en el mes de diciembre, de seis Juntas Especiales (27, 41, 47, 52, 53 y 57). Al cierre de 2022, se encontraban 563,560 expedientes en trámite de los juicios involucrados.



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	$(\text{Total de convenios celebrados} / \text{Total de asuntos atendidos}) \times 100 =$ 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	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
96%	98.6%	94%	92.86%	94% ^V	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 los 408 convenios celebrados, siete son revisiones de contrato ley.</p>	<p>Hasta en tanto entre en funciones en materia de Conciliación Colectiva el CFCRL.</p>
---	---

APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022

Nombre variable 1	1.- Total de Convenios Celebrados	Valor variable 1	109	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	116	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	$(109/116)*100=94\%$				

Nota:

^{1/} En 2021 la implementación de la segunda etapa de la Reforma Laboral y la emergencia sanitaria generada por el virus del SARS-CoV-2 (COVID 19) disminuyó el número de solicitudes del Servicio Público de Conciliación Administrativa en la Unidad de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La diferencia entre la meta y el avance 2022 obedece a que no se llegó a los acuerdos correspondientes y a petición de las empresas, instituciones y sindicatos es necesario tener más tiempo para revisar sus Contratos Colectivos de Trabajo, con la finalidad de evitar posibles conflictos laborales.

En cuanto a la conciliación en los conflictos laborales de orden colectivo de competencia federal llevada por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, este reportó un resultado de 51.7% en 2021, mientras que en 2022 el Centro Federal reporta un avance de 49.12%, siendo el numerador 1,600 el total de asuntos recibidos y el denominador 786 el total de conciliaciones. Cabe señalar que el denominador se refiere únicamente a la totalidad de convenios sancionados en el ejercicio 2022, con independencia de la fecha de registro de las solicitudes en el Sistema Nacional de Conciliación, lo que no constituye la totalidad de asuntos concluidos por parte de la Coordinación General de Conciliación Colectiva en el ejercicio 2022.



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	Estratégica	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 ^{1/}					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
99.75%	100%	99.97%	99.88%	N/A	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 2022					
Nombre variable 1	1.- Número de resoluciones emitidas por la Dirección General de Registro de Asociaciones que no son revocadas	Valor variable 1	N/A	Fuente de información variable 1	Registros administrativos de la DGRA
Nombre variable 2	2.- Número de resoluciones emitidas por la Dirección General de Registro de Asociaciones	Valor variable 2	N/A	Fuente de información variable 2	Registros administrativos de la DGRA
Sustitución en método de cálculo	N/A				

Nota:

^{1/} N/A: No aplica. Los datos de 2021 son al 3 de noviembre del mismo año, lo anterior de conformidad con el "Acuerdo por el que se hace del conocimiento el inicio de las funciones registrales a nivel nacional del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral" y del "Aviso por el que se declara la terminación de las funciones registrales de la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social", publicados en el DOF el 13 de octubre de 2021 y el 25 de octubre de 2021, respectivamente. Por lo anterior, no se tienen datos a reportar para el ejercicio 2022.

En cuanto a las resoluciones de registro y actualización de organizaciones que son competencia del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, se reportó un 100% de resoluciones que no son revocadas en 2021. Para 2022, el Centro Federal de Registro y Conciliación Laboral reportó 99.92%, siendo el numerador 5,199 el total de resoluciones de registro y actualización de organizaciones que no son revocadas, y el denominador 5,203 el total de resoluciones emitidas.



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	Estratégica	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	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^{1/}					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
51.65%	59.2%	68.14%	71.58%	75.32%	100%
Nota sobre la Línea base			Nota sobre la Meta 2024		
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022					
Nombre variable 1	1.- LPIUF Línea de Pobreza por Ingresos Urbana Familiar real (en pesos)	Valor variable 1	187.34	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	141.11	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	$(141.11/187.34)*100 = 75.32\%$ <p style="text-align: center;">SMR= 141.11 LPIUF= 187.34</p>				

Nota:

^{1/} Debido que la inflación presentada en los últimos meses de 2021 fue más alta a la contemplada para el cálculo inicial de la meta, la línea de pobreza por ingresos urbana familiar aumentó más de lo esperado, por lo que el incremento del salario mínimo respecto a la canasta fue menor en términos reales de lo esperado. Para 2022, el cambio de la metodología para el cálculo de las líneas de pobreza por ingresos del Coneval en 2019 consistió en actualizar los patrones de gasto de los hogares, lo que cambió la composición de las canastas y por lo tanto aumentó su valor. Las metas se calcularon con la serie anterior a este cambio.



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	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
25.15%	27.3%	30.55%	32.31%	36.11%	34.51%
Nota sobre la Línea base			Nota sobre la Meta 2024		



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

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 2022

Nombre variable 1	1.- Salario mínimo real (en pesos)	Valor variable 1	141.11	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	390.77	Fuente de información variable 2	Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
Sustitución en método de cálculo	$\text{PSM_SBC} = (\text{SMR} / \text{SBCR}) * 100 = 36.11\%$ $\text{SMR} = 141.11$ $\text{SBCR} = 390.77$				



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	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 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. ICerUE=Importe de crédito ejercido real del último ejercicio. ICerEP=Importe de crédito ejercido real del ejercicio previo.				
Observaciones	No hay observaciones.				
SERIE HISTÓRICA ^{1/}					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
3.79%	16.91%	-21%	30.7%	27.7%	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 2022					
Nombre variable 1	1.- ICerUE=Importe de crédito ejercido real del último ejercicio	Valor variable 1	27,989 millones de pesos, a precios de 2021	Fuente de información variable 1	Sistema CREDERE
Nombre variable 2	2.- ICerEP=Importe de crédito ejercido real del ejercicio previo.	Valor variable 2	21,915 millones de pesos	Fuente de información variable 2	Sistema CREDERE
Sustitución en método de cálculo	$TCICE=(27,989 -21,915 /21,915)*100= 27.7\%$				

Nota:

^{1/} Los tres principales factores para explicar la contracción en la colocación de crédito en 2020 fueron: 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, tomaban el crédito de \$10,000; 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.

El año 2021 fue atípico, derivado de la pandemia causada por el virus SARS-CoV2. El Instituto continuó con su estrategia de ofrecer mejores condiciones de crédito para las personas trabajadoras, como la reducción de tasas de interés del 15%, para el Crédito Efectivo Mujer FONACOT, para créditos nuevos y renovaciones, a excepción del plazo de 6 meses, con nivel de endeudamiento del 10%. También el Crédito Efectivo, redujo de nueva cuenta todas las tasas para los créditos nuevos y renovaciones en 10%. Adicionalmente, el Consejo Directivo aprobó una reducción del factor de prima en el Fondo de Protección de Pagos INFONACOT del 33.2%, para pasar de 3.08 a 2.056. Con dicha reducción, el CAT promedio de un crédito de nómina que otorga el Instituto se reducirá 9.8%.

2022 se mantuvo atípico derivado de los efectos de la pandemia causada por el virus SARS-CoV2; sin embargo, las Direcciones Estatales, de Plaza y Representaciones del Instituto se dieron a la tarea de instalar módulos itinerantes en cámaras empresariales, organismos sindicales, parques industriales y centros de trabajo con el propósito de acercar el crédito FONACOT a trabajadores; adicionalmente, se realizaron campañas permanentes de difusión en las que se dieron a conocer los beneficios del crédito FONACOT.



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	$(\text{Total de personas trabajadoras en situación de informalidad en el sector formal}) / (\text{Total de personas trabajadoras en el sector formal}) * 100 = \text{Tasa de Informalidad Laboral en el Sector Formal}$				
Observaciones	La Unidad Responsable de esta meta para el bienestar es la Unidad de Trabajo Digno				
SERIE HISTÓRICA ^{1/}					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
29.8	29.6%	28.8%	28.6%	27.8%	25.8



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

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 2022					
Nombre variable 1	1.- Personas trabajadoras en situación de informalidad en el sector formal	Valor variable 1	9,605,110	Fuente de información variable 1	ENOE, INEGI
Nombre variable 2	2.- Total de personas trabajadoras en el sector formal	Valor variable 2	34,519,069	Fuente de información variable 2	ENOE, INEGI
Sustitución en método de cálculo	$(9,605,110/34,519,069)*100=27.8\%$				

Nota:

^{1/} Los datos corresponden al IV trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para cada ejercicio fiscal.



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 este parámetro es la Unidad de Trabajo Digno.				
SERIE HISTÓRICA ^{1/}					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
0	NA	3,829,563 personas trabajadoras	10,719	0	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 2022					
Nombre variable 1	1.- Personas trabajadoras de las empresas que se adhieran al Cumplilab.	Valor variable 1	0	Fuente de información variable 1	Registros administrativos de la Unidad de Trabajo Digno.
Sustitución en método de cálculo	Personas trabajadoras en centros de trabajo adheridos al Cumplilab= 0				

Nota:

¹/NA No aplica, al tratarse de un indicador de nueva creación.

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 en 2020.

Asimismo, el "Acuerdo por el que se crea el Programa de Verificación Laboral Voluntaria" (Velavo), mecanismo alternativo a la inspección y publicado en el DOF el 1 de noviembre de 2021, señala en su artículo transitorio segundo que se abroga el "Acuerdo por el que se crea el Sistema para informar a la autoridad del trabajo el nivel de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo, capacitación y adiestramiento y seguridad y salud que prevalecen en los centros de trabajo", identificado como Cumplilab, así como los respectivos Lineamientos de operación y funcionamiento.

Durante el ejercicio 2022 el cumplimiento de la meta correspondiente a este indicador fue afectado toda vez que, tras la publicación en el Diario Oficial, el 23 de agosto de 2022, del Decreto por el que se Reforman, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, se instruyó aplicar modificaciones a los Lineamientos generales de operación y a la plataforma informática del Velavo, por lo que se integraron cuestionarios adicionales para incluir, en la materia Seguridad y Salud en el Trabajo, una cantidad mayor a la inicialmente dispuesta de Normas Oficiales Mexicanas, así como ajustes en la materia Condiciones Generales de Trabajo, con el fin de impulsar un espectro más amplio de condiciones de trabajo digno ante el fortalecimiento de este mecanismo alternativo a la inspección a consecuencia de la reforma reglamentaria mencionada. La cifra de personas en el ejercicio 2022 se refiere a acciones de promoción de las herramientas institucionales para apoyar la lactancia en el centro de trabajo, así como del marco legal correspondiente.



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	(Número de medidas atendidas en visitas de inspección del año t / número de medidas dictadas en visitas de inspección del año t)*100= 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	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
66.41%	91.87%	39.09%	70.18%	91.79% ^{1/}	80
Nota sobre la Línea base			Nota sobre la Meta 2024		



APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022

Nombre variable 1	1.- Número de medidas atendidas en visitas de inspección del año	Valor variable 1	151,466	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 visitas de inspección del año	Valor variable 2	165,000	Fuente de información variable 2	Registros administrativos de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo/Unidad de Trabajo Digno
Sustitución en método de cálculo	$(151,466 / 165,000) * 100 = 91.79\%$				

Nota:

¹ En 2020 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.

El 12 de mayo de 2021 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, firmaron un convenio para colaborar en las acciones de verificación de procedimientos de democracia sindical, consultas sobre aprobación y legitimación de contratos colectivos de trabajo, por lo que parte de las actividades de vigilancia de la normatividad fueron enfocadas a la vigilancia los derechos sindicales en las legitimación de contratos colectivos de trabajo, esto deriva en una disminución de las medidas dictadas programada por lo que el resultado del indicador se encuentra por encima de la meta estimada.



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			



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
3.83%	4.8%	22.16%	25.2%	24.48 ^{1/}	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)		
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2022					
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	354,393	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	1,447,819	Fuente de información variable 2	Registros administrativos de la Unidad del Servicio Nacional de Empleo
Sustitución en método de cálculo	$(354,393 / 1,447,819) * 100 = 24.48\%$				

Nota:

^{1/} La economía ha mejorado su desempeño desde 2021. Esto se reflejó en la incorporación de población buscadora de empleo al mercado laboral, por lo que se presentaron más inserciones de buscadores de empleo a partir de ese año. Los resultados en el número de personas insertadas en la economía formal, respaldadas con registros del IMSS, mostraron un mejor desempeño con respecto de las predicciones realizadas; cumpliendo así la meta planteada.



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	$(PIEFSNEt/NIEFIMSSt)*100 = TNIEFSNEt$ (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 ^{1/}					
Valor de la línea base (2018)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
0.83%	1.2%	3.56%	2.1%	2.56%	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 2022

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	354,393	Fuente de información variable 1	Registros administrativos de la Unidad del Servicio Nacional de Empleo y Bases de datos 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	13,827,549	Fuente de información variable 2	Bases de datos del IMSS
Sustitución en método de cálculo	$(354,393/13,827,549)*100= 2.56\%$				

Nota:

^{1/} Durante 2022, el empleo formal del país mejoró de manera considerable alcanzando cifras históricas. Aunque los servicios del Programa de Apoyo al Empleo mantuvieron buenos niveles de inserciones en empleo formales, los incrementos del empleo no favorecieron al logro de la meta planteada.



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 del Empleo		
Método de cálculo	$(PASNEt/P0t-1)*100= CSNEt$ (Cobertura del Servicio Nacional de Empleo)				
Observaciones					
SERIE HISTÓRICA ^{1/}					
Valor de la línea base (20XX)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
4.9%	4.3%	4.73%	4.5%	7.17%	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 2021					
Nombre variable 1	1.- PASNEt = Población Atendida por el SNE en el año t	Valor variable 1	1,447,819	Fuente de información variable 1	Registros administrativos de la Unidad del Servicio Nacional de Empleo
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	20,178,965	Fuente de información variable 2	INEGI ENOE
Sustitución en método de cálculo	$(1,447,819/20,178,965)*100 = 7.17\%$				

Nota:

^{1/}Para 2022 los servicios que se ofrecieron en el Programa de Apoyo al Empleo operaron ligeramente por debajo de los requerimientos del mercado laboral mexicano. Si bien el Programa tuvo un desempeño bueno en cuanto a las atenciones brindadas a las personas buscadoras de empleo, las condiciones y características propias del mercado laboral mexicano impidieron que se alcanzara la meta establecida.

5

GLOSARIO



5- Glosario

Consejo de Representantes: Tiene como deber y atribución, entre otros señalados en el artículo 557 de la LFT, el fijar los salarios mínimos generales y profesionales. De conformidad con el artículo 554 de la LFT, se integra con la representación del gobierno, compuesta del Presidente de la Comisión, que será también el Presidente del Consejo y que tendrá el voto del gobierno, y de dos asesores con voz informativa, designados por la persona titular de la STPS; y con un número igual, no menor de cinco, ni mayor de quince, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados cada cuatro años, de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la STPS. Actualmente en la integración se consideran a once representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones.

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 SNE la información de sus vacantes para su promoción y cobertura.

Líneas de Pobreza por Ingresos: Equivale al valor mensual total de la suma de la canasta alimentaria y de la canasta no alimentaria por persona del Coneval. Las canastas tienen como propósito contar con un referente monetario para comparar el ingreso de los hogares con el valor de una canasta de consumo básico, y así valorar el estado de carencia o no en que viven los hogares mexicanos en el espacio de bienestar económico. Se determinaron a partir del valor monetario de canastas de consumo, considerando que las canastas representen el patrón de consumo de un grupo poblacional de referencia, y que cumplan con recomendaciones nutricionales en la parte alimentaria y en la no alimentaria con criterios de teoría económica para determinar si los bienes y servicios deben ser considerados necesarios. Se calculan para los ámbitos rural y urbano.

Monto Independiente de Recuperación: 1) Es una cantidad absoluta en pesos; 2) Su objetivo es única y exclusivamente contribuir a la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo; 3) No debe ser utilizado como referente para fijar incrementos de los demás salarios vigentes en el mercado laboral (salarios contractuales, federales y de la jurisdicción local, salarios diferentes a los mínimos y a los contractuales, salarios para servidores públicos federales, estatales y municipales, y demás salarios del sector formal); 4) El MIR podrá ser aplicado tanto en un procedimiento de revisión salarial como de fijación salarial previstos en el artículo 570 de la LFT. El propósito del MIR es hacer posible que se recupere el poder adquisitivo de los trabajadores asalariados que perciben un salario mínimo.

OSNE: Oficina del SNE, 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 SNE.

Persona buscadora 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.

Pobreza laboral: Situación en la que se encuentra la población con un ingreso laboral inferior al valor monetario de la canasta alimentaria definida por el Coneval.

Poder adquisitivo: Es la cantidad de bienes y servicios que pueden ser comprados por una cantidad de dinero determinada a un nivel de precios determinado. Un aumento de precios implica que con esa misma cantidad de dinero es menor la cantidad de bienes y servicios que puede ser comprados, generando una pérdida de poder adquisitivo.

Programas Complementarios: Programas, proyectos o servicios distintos al PAE que están a cargo de una dependencia del gobierno federal, de las entidades federativas o de otras instancias públicas o privadas, mediante los cuales se contribuye a fortalecer la empleabilidad del buscador de trabajo para lograr su inserción laboral o su ocupación productiva. Se llevan a cabo a través de colaboraciones, alianzas, convenios o acuerdos sin que ello implique o derive en duplicidad de funciones.

Salario mínimo: Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

6

SIGLAS Y ABREVIATURAS



6.- Siglas y abreviaturas

CAT	Costo Anual Total
CCNNSST	Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo
Consejo de Coordinación	Consejo de Coordinación para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral
CFCRL	Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
CITI	Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida en México
COCONASST	Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Conasami	Comisión Nacional de los Salarios Mínimos
Coneval	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social
DOF	Diario Oficial de la Federación
DRL	Distintivo en Responsabilidad Laboral
FAM	Programa de Formación de Agentes Multiplicadores
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
Instituto Fonacot / Infonacot-	Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
Infonavit	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
JFCA	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
LFT	Ley Federal de Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PAE	Programa de Apoyo al Empleo
PASST	Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
PJCF	Programa Jóvenes Construyendo el Futuro
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PROCADIST	Programa de Capacitación para Trabajadores a Distancia
Profedet	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo
PTAT	Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá
RNVL	Red Nacional de Vinculación Laboral
MIR	Monto Independiente de Recuperación
NPSM	Nueva política de salarios mínimos



SIRCE

Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial

SNE

Servicio Nacional de Empleo

STPS

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

UNICEF

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Velavo

Programa de Verificación Laboral Voluntaria

ZLFN

Zona Libre de la Frontera Norte



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

PROGRAMA SECTORIAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

2020-2024

