

5

INFORME DE LABORES

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



2022-2023
1 de septiembre de 2023



ALMACEN
MAT. PRIMA

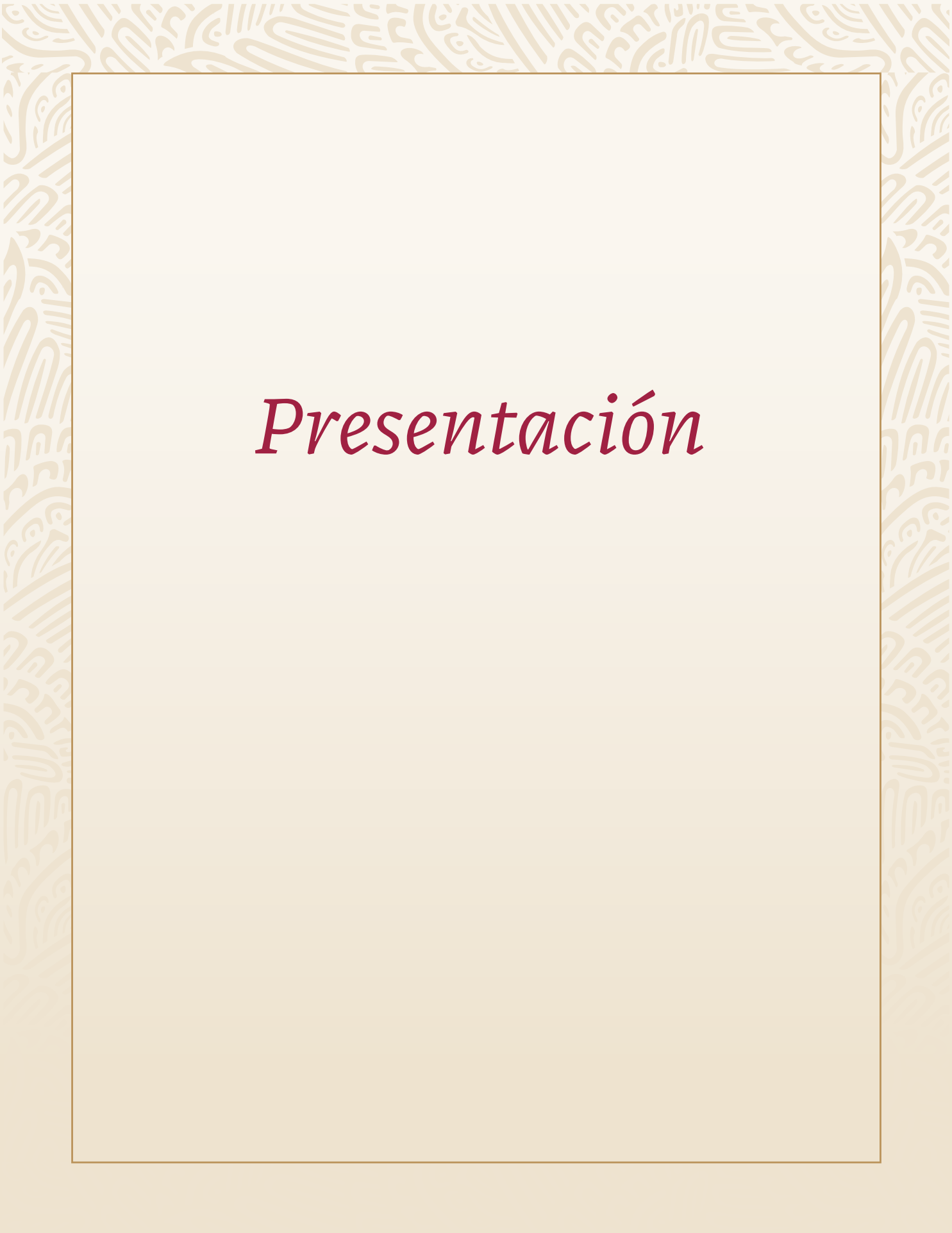
YANDEL

ÍNDICE GENERAL

Presentación

1. Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo	10
1.1. Instrumentación del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro a nivel nacional entre las y los jóvenes de 18 a 29 años que no estudian ni trabajan para aumentar su empleabilidad	14
1.2. Generación de acciones, a través del Servicio Nacional de Empleo, para coadyuvar a una transición exitosa de la capacitación hacia la construcción y consolidación de un plan de vida y trabajo digno	23
Conclusiones	24
2. Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral	25
2.1. Promoción de la solución de conflictos mediante el fortalecimiento del servicio público de conciliación bajo los principios del nuevo modelo laboral	28
2.2. Instrumentación de mecanismos idóneos en los procesos de consulta y democracia sindical para garantizar el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores	35
2.3. Consolidación de los procedimientos para el registro y actualización de organizaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo	42
2.4. Transparencia de los registros sindicales, contratos colectivos de trabajo y reglamentos interiores de trabajo	43
2.5. Implementación del Plan y Programa de Trabajo para la conclusión de los asuntos en trámite y la ejecución eficaz de los laudos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	43
Conclusiones	47
3. Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores	48
3.1. 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	51
3.2. Principales resultados del informe de Avance y Resultados 2022. Programa Institucional 2021-2024 de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos	52
3.3. Acceso a financiamiento en condiciones favorables a las personas trabajadoras formales, para incrementar su calidad de vida y la de sus familias	53
Conclusiones	55
4. Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normatividad laboral	57
4.1. Reestructuración de la inspección laboral con énfasis en la simplificación normativa, la capacitación, el uso de nuevas tecnologías y la lucha frontal contra la corrupción, para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral vigente con una perspectiva de no discriminación e inclusión	59
4.2. Promoción del cumplimiento de las condiciones de trabajo digno a través de la utilización de mecanismos voluntarios, de autogestión y de autoevaluación	61
4.3. Acciones para favorecer la protección social de las personas trabajadoras ante el futuro del trabajo con perspectiva de igualdad y no discriminación	64
4.4. Acciones que promueven la inclusión laboral, la capacitación y productividad, la	67

	igualdad de oportunidades, la protección a menores en edad permitida para trabajar y la erradicación del trabajo infantil	69
4.5.	Promoción de condiciones de seguridad y salud que prevengan los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo	73
4.6.	Acciones para el acceso y el fomento a una cultura de trabajo digno o decente, con perspectiva de igualdad y no discriminatoria	75
Conclusiones		76
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		80
5.1.	Fortalecimiento de 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	83
5.2.	Mejoramiento de las competencias laborales y empleabilidad de las personas desempleadas que enfrentan barreras de acceso a un empleo formal	83
5.3.	Migración ordenada y segura de las personas en búsqueda de empleo que residen en regiones con reducidas oportunidades de empleo y que deseen migrar por motivos laborales, para acceder a puestos de trabajo acordes a su perfil e intereses	86
Conclusiones		87
6. Avances en el cumplimiento de las Metas para el Bienestar y Parámetros del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024, al 30 de junio de 2023		93
7. Siglas y acrónimos		



Presentación



Fotografía 1. Aprendices del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro pertenecientes al centro de trabajo "Las Estacas", en Morelos.



PRESENTACIÓN

Durante los últimos cinco años la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha concentrado sus esfuerzos en lograr las encomiendas presidenciales de transformar la política laboral del país; reducir las brechas para el acceso al empleo; dignificar la vida de las y los trabajadores; así como alcanzar un bienestar verdadero y duradero para todas las personas. Los avances logrados son el resultado del trabajo constante y de las arduas batallas de mujeres y hombres valientes que a lo largo de la historia han luchado por transformar a México en el país que estamos construyendo.

Las y los colaboradores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social asumimos el encargo de erradicar los vicios del sistema neoliberal para redignificar el trabajo y replantear las relaciones sociales entre personas empleadoras y trabajadoras. Para lograrlo, nos hemos guiado por la firme convicción de que el bienestar y los derechos de las y los trabajadores son el punto central de la política laboral en México.

Actualmente, hemos superado algunas de las metas prioritarias que se establecieron al inicio del sexenio y estamos cosechando los primeros logros de un profundo cambio de paradigma. Continuamos demostrando que una política de incremento salarial, de defensa de los derechos de las personas trabajadoras, de garantías, de libertad y democracia en el trabajo y de una negociación colectiva auténtica, lejos de ocasionar inestabilidad y ahuyentar las inversiones, ha permitido crear un nuevo modelo laboral que revaloriza y recupera el protagonismo de las y los trabajadores.

Al inicio de la administración, nos fijamos cinco objetivos en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social, que se han convertido en nuestra hoja de ruta para la transformación irreversible de las conciencias y hacer del trabajo digno una realidad para todas y todos en México.

1. Lograr la inclusión de las y los jóvenes a través de la capacitación en el trabajo

El Gobierno de la Cuarta Transformación mantiene el compromiso de fortalecer las capacidades de las juventudes del país. Hemos priorizado la generación de oportunidades para aquellas personas jóvenes que en el pasado no se les brindó la oportunidad de trabajar ni estudiar. El Programa Jóvenes Construyendo el Futuro permite que se compartan saberes y enseñanzas entre las y los jóvenes y aquellas personas trabajadoras con mayor experiencia. Además de sentar las bases para un relevo generacional y de reducir las brechas de oportunidades, nos hemos asegurado de que éste sea un proceso compartido para que las y los jóvenes sean quienes lideren la transformación del esquema laboral en México que asegure un retiro digno, equitativo e incluyente para todas las personas.

Desde el inicio de la administración hemos otorgado becas y seguro médico a las personas jóvenes de entre 18 y 29 años por medio del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, el cual ha contribuido a romper con el estigma de que “quien no trabaja es porque no quiere”. Este Programa, también ha fortalecido laboralmente a las juventudes, otorgándoles condiciones y oportunidades para el desarrollo pleno de su potencial en el mercado laboral y en el desarrollo del país. Desde su inicio, en 2019 y hasta la fecha, a través de acciones interinstitucionales y con el apoyo de más de 452 mil centros de trabajo, se ha becado y capacitado a cerca de 2.6 millones de jóvenes, otorgándoles recursos económicos y la posibilidad de obtener conocimientos para integrarse a un empleo.

Desde 2022 superamos la meta que nos planteamos al inicio del sexenio de capacitar en el trabajo a más de 2.3 millones de jóvenes y continuamos en el camino para asegurarles oportunidades laborales. El Programa Jóvenes Construyendo el Futuro ha sido un logro inédito, ya que antes no existía una política pública que situara a las y los jóvenes al centro de la acción de gobierno y que priorizara la atención en municipios con muy alta marginación, logrando reducir las brechas de género y de oportunidades, acercando a las personas jóvenes a más y mejores oportunidades.



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

Como un hecho sin precedentes, el nuevo modelo laboral ya es hoy una realidad. En conjunto con la implementación de la Reforma Laboral en todo el territorio nacional, se ha privilegiado el acceso a una justicia expedita e imparcial y se ha favorecido la defensa de los derechos de las y los trabajadores, especialmente aquellos relacionados con la libertad, democracia sindical y el derecho a una negociación colectiva auténtica. Ahora las y los trabajadores que participan en un conflicto laboral tienen derecho a conciliar sin intermediarios, en un plazo máximo de 45 días, así como a acceder a procedimientos ágiles y transparentes en tribunales laborales especializados del Poder Judicial. Hemos sentado las bases de un modelo donde las personas trabajadoras nunca más sean ignoradas o puestas en un segundo plano.

Con la entrada en operación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, más de la mitad de los conflictos laborales se resuelven a través de la mediación, priorizando procesos transparentes y reduciendo la espera de las y los trabajadores para obtener la justicia que merecen, facilitándoles las herramientas necesarias.

Conjuntamente, con la Reforma Laboral de mayo del 2019, se inició la transición a la democracia laboral en México. Con base en estas modificaciones, ha sido posible avanzar hacia un nuevo modelo laboral justo, incluyente e igualitario, donde alrededor de cuatro millones y medio de personas trabajadoras han votado por la permanencia o anulación de su contrato colectivo de trabajo en votaciones personales, libres, directas y secretas; eliminando así los contratos de protección y rescatando sus derechos constitucionales mediante mecanismos justos y equitativos.

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

El trabajo es el camino hacia una vida mejor y constituye el medio para el desarrollo individual y el progreso social compartido. Por ello, otro de los principales compromisos de esta administración es devolver el poder adquisitivo del salario mínimo. Se han fijado pisos mínimos salariales para aumentar el ingreso año con año y así dignificar el trabajo de las familias mexicanas. En estos cinco años, con los incrementos salariales se ha recuperado el 88.6% del poder adquisitivo del salario mínimo en el país y la recuperación ha sido de 184.1% en la Zona Libre de la Frontera Norte.

Además de ser un parteaguas en las vidas de las y los trabajadores que menos ganan y sus familias, el aumento del salario y el manejo de la inflación, han derribado los viejos mitos del neoliberalismo que funcionaban como excusas para justificar la inacción y para perpetuar la marginación y las desigualdades en México.

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

De la mano de los sindicatos, hemos avanzado en la eliminación de la figura de la subcontratación, que no sólo generaba un terreno desigual para las personas trabajadoras, sino que suprimía la responsabilidad de los empleadores de crear relaciones laborales equitativas, de brindar seguridad social y repartir utilidades. Con estos avances, hemos generado estabilidad laboral para las y los trabajadores.

A dos años y medio de esta reforma, se ha fortalecido la conquista de los derechos laborales, ya que un gran número de mujeres y hombres que se encontraban bajo este esquema fraudulento de subcontratación, fueron reconocidos por sus verdaderos empleadores. Esto conllevó un aumento de la participación de los patrones en las cuotas de seguridad social, brindando así condiciones de trabajo digno.

5. Lograr la inserción en un empleo formal de las personas desempleadas, trabajadoras 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

Para asegurar una inclusión laboral plena, hemos acercado las oportunidades a las personas y nos hemos encargado de que se fortalezca la comunicación entre empleadores y personas buscadoras de empleo. Asi-





mismo, hemos promovido el reconocimiento de las habilidades de las personas trabajadoras para facilitar su colocación en un empleo formal y para que tengan mayores oportunidades de seguir construyendo la vida digna que desean y merecen.

A través de las ferias de empleo del Servicio Nacional de Empleo, impulsamos el aumento del empleo formal, destacando que, en el segundo trimestre de 2023, México alcanzó números récord en creación de empleos con más de 21,887,307 personas trabajadoras registradas en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los resultados hablan por sí mismos. Logramos que millones de hombres y mujeres jóvenes accedan a la capacitación en el trabajo bajo nuevos esquemas de vinculación, acercándoles las posibilidades de desarrollar las herramientas para forjar la trayectoria de su elección. De igual manera impulsamos el incremento sostenido de los salarios mínimos por encima de la inflación, en beneficio de las y los trabajadores que menos ganan. Así, logramos una mayor vinculación laboral de las personas buscadoras de empleo y hemos generado mejores oportunidades para la movilidad laboral.

En suma, en estos últimos cinco años superamos las inercias del pasado, a través de la recuperación del poder adquisitivo de las y los trabajadores mexicanos y de la generación de oportunidades para que las personas que menos tienen puedan acceder a un empleo digno y formal. Hemos honrado la confianza que las y los mexicanos depositaron en nosotros. Hacia el cierre de la administración, seguiremos acumulando resultados en beneficio de las personas trabajadoras y consolidaremos un México más equitativo, sin privilegios, desigualdades ni marginación.

La transformación de las conciencias continúa y es irreversible.

MARATH BARUCH BOLAÑOS LÓPEZ
SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



1

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



Fotografía 2. Aprendiz y tutor del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro en el centro de trabajo "La Buena Vibra" en Tepoztlán, Morelos.



Los Programas para el Bienestar del Gobierno de México contribuyen a favorecer a las personas más desprotegidas y a alcanzar mayores condiciones de igualdad y justicia social. Bajo esta premisa, se implementa el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro (PJCF), que atiende a las juventudes del país, uno de los sectores históricamente más olvidados.

El PJCF tiene como finalidad brindar oportunidades de capacitación en el trabajo a jóvenes de entre 18 y 29 años que no estudian ni trabajan, otorgándoles un apoyo económico mensual equivalente a un salario mínimo hasta por un periodo de 12 meses, así como seguro médico del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). La capacitación que las y los jóvenes reciben en el marco del PJCF, contribuye a generar experiencia, conocimientos y habilidades que hagan más accesible su inserción en el mercado laboral una vez que concluyen su participación en el Programa.

A casi cinco años de su implementación, el PJCF logró llegar a 2,466 municipios, prácticamente todos los municipios del país, brindando herramientas, habilidades y hábitos que abonan a la construcción de un mejor futuro para las y los jóvenes y sus familias. Asimismo, facilitó su acceso a servicios médicos gratuitos y abonó a la conservación de su poder adquisitivo, contribuyendo a un cambio generacional para el cierre de brechas de ingresos y la atención a las condiciones de empobrecimiento y precarización juvenil.

En junio de 2022 el PJCF alcanzó su meta inicial de beneficiar a 2.3 millones de jóvenes en todo el país.

Desde el inicio de la operación del PJCF en enero de 2019 y hasta el 30 de junio de 2023,

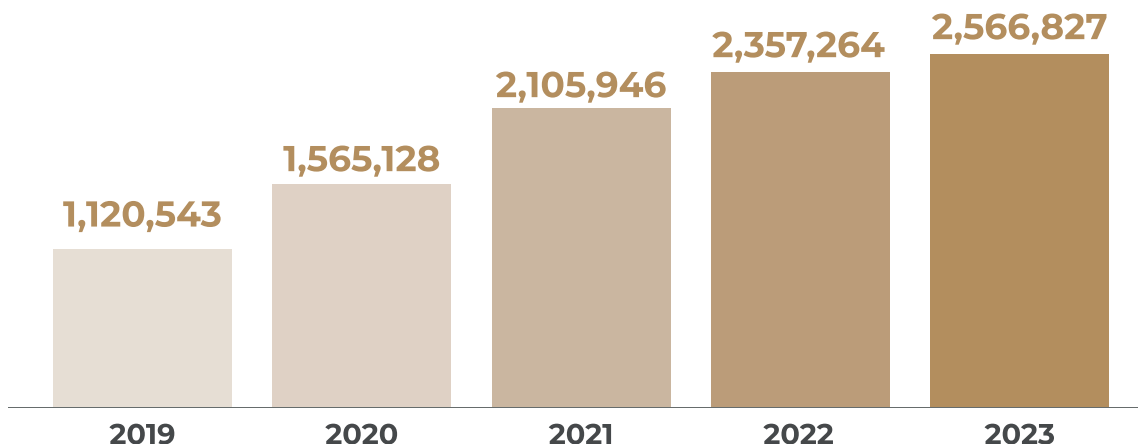
SE BENEFICIÓ A
2,566,827
JÓVENES

lo que representó una inversión histórica del Gobierno de México por 97,182,279,454.53 pesos.

Con el objetivo de no dejar a nadie atrás y no dejar a nadie fuera, el PJCF atiende prioritariamente a aquellas regiones y jóvenes que más lo necesitan. Por ello, se tuvo una cobertura de 19.84% en los municipios de alta y el 2.38% en los municipios de muy alta marginación, en los que habitan el 15.59% del total de las personas beneficiarias del Programa. En el mismo sentido, el PJCF atiende a jóvenes pertenecientes a grupos históricamente discriminados; al 30 de junio de 2023 el Programa ha llegado al 25.19% de los municipios con población indígena y ofrece opciones de capacitación para jóvenes con distintos tipos de discapacidad, quienes representan el 0.47% de la población beneficiaria.

El PJCF también llega a los municipios con altos índices de violencia, ofreciendo a las y los jóvenes que no estudian ni trabajan la posibilidad de incorporarse a una actividad económica a través de la capacitación, así como de tener un ingreso y acceso a servicios de salud. De esta manera, el PJCF

Gráfica 1. Número acumulado de personas jóvenes beneficiadas por el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro



Datos del inicio del Programa de enero de 2019 al 30 de junio de 2023.

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



contribuye a la aplicación del nuevo paradigma de seguridad, que plantea como una de sus prioridades restarle base social a la criminalidad mediante la incorporación masiva de personas jóvenes al estudio y al trabajo para apartarlas de conductas antisociales. Al 30 de junio de 2023, el 23.58% de las y los beneficiarios del Programa habitaban en municipios con altos índices de violencia.

Una de las características del PJCF es que, desde el inicio de su operación, más de la mitad de las personas jóvenes beneficiarias han sido mujeres, quienes históricamente se han enfrentado a exclusión laboral y discriminación por ingreso, por lo que el PJCF es un mecanismo que contribuye a hacer efectivo el acceso de todas las mujeres a la igualdad real de oportunidades y a la reducción de las barreras que obstaculizan el ejercicio de sus derechos.

Tabla 1. Porcentaje de personas jóvenes beneficiarias por grupo vulnerable

GRUPOS VULNERABLES	CANTIDAD DE JÓVENES	PORCENTAJE
Habitan en municipios muy alta marginación	43,181	1.68%
Habitan en municipios de alta marginación	357,102	13.91%
Habitan en municipios indígenas	340,904	13.28%
Con discapacidad	12,184	0.47%
Habitan en municipios con altos índices de violencia	605,426	23.58%

Datos desde el inicio del Programa en enero de 2019 hasta el 30 de junio de 2023.

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

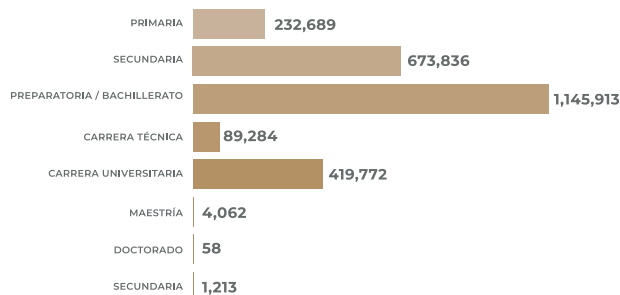
Desde el inicio del PJCF y hasta el 30 de junio de 2023, 1,483,475 mujeres de 18 a 29 años recibieron capacitación, un apoyo económico mensual y seguro médico del IMSS, lo que representa el

57.79%

DE LA POBLACIÓN TOTAL BENEFICIARIA DEL PROGRAMA

Asimismo, desde el arranque del Programa, por nivel de escolaridad, las personas beneficiarias se distribuyen de la siguiente manera:

Gráfica 2. Personas beneficiarias por nivel de escolaridad histórico



El PJCF no se podría implementar sin la colaboración de los sectores público, privado y social, quienes al incorporarse como centros de trabajo del Programa ofrecen capacitación a las y los jóvenes aprendices. Desde su implementación, más de 452,001 centros de trabajo han capacitado a alguna persona joven beneficiaria del Programa. La distribución por sector de los centros de trabajo es la siguiente:

Tabla 2. Distribución de Centros de Trabajo en donde se capacitan los jóvenes del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro

SECTOR	CANTIDAD	PORCENTAJE
TOTAL	452,001	100%
Sector privado	440,100	97.37%
Sector público	7,428	1.64%
Sector social	4,473	0.99%

Tabla derecha. Datos desde el inicio del Programa en enero de 2019 hasta el 30 de junio de 2023.

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

Gráfica izquierda. Datos desde el inicio del Programa en enero de 2019 hasta el 30 de junio de 2023.

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



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

El PJCF alcanzó la meta inicial de 2.3 millones de jóvenes beneficiarias y beneficiarios, establecida tanto en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 como en la Meta para el Bienestar del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024 desde junio de 2022. Esto ratifica el éxito de la implementación del PJCF, que continúa operando para llegar a las y los jóvenes de entre 18 y 29 años que no estudian y no trabajan y que deseen capacitarse en el PJCF, priorizando a quienes habitan en municipios de alta y muy alta marginación, con altos índices de violencia y que pertenecen a grupos históricamente discriminados.

Entre septiembre de 2022 y junio de 2023, el PJCF

BENEFICIÓ A

515,123

PERSONAS JÓVENES

de las cuales

309,798

FUERON MUJERES

y 205,325 fueron hombres. Las y los aprendices se capacitaron en uno de los centros de trabajo activos en el Programa y



Fotografía 3. Aprendiz del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro en el centro de trabajo "Jardines de México", en Morelos.



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



Fotografía 4. Aprendiz del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro en su centro de trabajo.

RECIBIERON UN APOYO
ECONÓMICO DE

5,258.13 PESOS
EN 2022

Y DE

6,310.00 PESOS
EN 2023

así como seguro médico del IMSS. Con ello el Gobierno de México, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), invirtió 12,665,699,885.43 pesos en la juventud mexicana a través del PJCF.

El PJCF opera en coordinación con los sectores público, privado y social para integrar a toda una generación a la economía nacional. La vinculación que promueve el Programa ha modificado los esquemas tradicionales y rígidos de incorporación al campo laboral y de la adquisición de habilidades y hábitos de trabajo, al dejar a las y los aprendices la opción de seleccionar el centro de trabajo en donde quieren capacitarse, con lo cual se amplían sus posibilidades de adquisición de habilidades para el trabajo.

El PJCF fortaleció su alianza histórica con el sector empresarial al incrementar la participación de centros de trabajo a nivel nacional. Es así como entre septiembre de 2022 y junio de 2023 se contó con el respaldo de

MÁS DE

226,094

CENTROS DE TRABAJO

que facilitaron de manera gratuita sus instalaciones, herramientas y/o maquinaria, para que más jóvenes adquirieran habilidades y hábitos laborales que facilitan la construcción de un futuro prometedor.

DESTACA ASÍ LA COOPERACIÓN
DEL SECTOR PRIVADO CON EL

99.37%

**DE LOS CENTROS DE TRABAJO
PARTICIPANTES**

0.60% del sector social y 0.03% corresponde al sector público.

Otro de los beneficios que el PJCF otorga, es el acceso a los servicios médicos que ofrece el IMSS, siendo en muchos de los casos el primer contacto de las y los jóvenes beneficiarios a los servicios de salud proporcionados por el Gobierno de México.

Como resultado, de septiembre de 2022 a junio de 2023,



SE LOGRÓ INCORPORAR A 513,341 JÓVENES AL SEGURO MÉDICO DEL IMSS

La juventud mexicana es diversa en función de las identidades y de los múltiples contextos económicos y sociales en los que viven su día a día, lo que determina que existan distintos intereses y necesidades. Esta diversidad es fundamental en la operación del PJCF, que diseña estrategias e implementa acciones para lograr llegar a todas y todos los jóvenes que deseen incorporarse al Programa, sin discriminación alguna.

Entre septiembre de 2022 y junio de 2023, con relación a

LOS GRUPOS ETARIOS

42% (216,351)
DE LAS Y LOS JÓVENES BENEFICIADOS
TIENEN ENTRE 18 Y 21 AÑOS

25.16% (129,622)
TIENEN ENTRE 22 Y 24 AÑOS

32.84% (169,150)
TIENEN ENTRE 25 A 29 AÑOS.

Tabla 3. Distribución de jóvenes participantes en el PJCF según su edad y sexo del 1 de septiembre de 2022 al 30 de junio de 2023.

EDAD	HOMBRES	MUJERES	APRENDICES TOTALES	PORCENTAJE
18	23,838	31,867	55,705	10.81%
19	27,093	36,867	63,960	12.42%
20	22,074	30,566	52,640	10.22%
21	18,184	25,862	44,046	8.55%
22	16,705	25,971	42,676	8.28%
23	16,996	27,083	44,079	8.56%
24	16,410	26,457	42,867	8.32%
25	15,416	24,176	39,592	7.69%
26	14,187	22,769	36,956	7.17%
27	13,295	21,915	35,210	6.84%
28	11,781	20,052	31,833	6.18%
29	9,346	16,213	25,559	4.96%
Total	205,325	309,798	515,123	100%

Datos del primero de septiembre de 2022 al 30 de junio de 2023.

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

Las y los jóvenes que desean capacitarse tienen diversos intereses, por lo que el PJCF ofrece distintas opciones de capacitación. Entre septiembre de 2022 y junio de 2023, la principal área de interés en la que se capacitaron las y los aprendices fue cultura y deporte, ya que el 34.22% de las y los beneficiarios del periodo recibió capacitación en centros de

trabajo relacionados con la materia. La distribución en las capacitaciones según el área de interés se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 4. Aprendices por área de interés

ÁREA DE INTERÉS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Cultura y deporte	70,833	105,517	176,350
Administrativa	47,519	87,799	135,318
Ventas/comercio	40,991	67,023	108,014
Agropecuaria	22,792	23,356	46,148
Oficios	11,212	12,536	23,748
Servicios	6,954	7,426	14,380
Ciencia y tecnología	1,095	3,489	4,584
Electricidad	2,188	1,543	3,731
Industrial	1,642	869	2,511
Profesionista	99	240	339
Total	205,325	309,798	515,123

Datos del primero de septiembre de 2022 al 30 de junio de 2023.

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

Los intereses y necesidades de capacitación de las y los jóvenes que desean participar en el Programa también se relacionan con su escolaridad. En este sentido, el PJCF ofrece opciones de capacitación para jóvenes de todos los niveles de escolaridad. Entre septiembre de 2022 y junio de 2023, las y los jóvenes con estudios de nivel medio superior eran el grupo con más cantidad de personas beneficiarias con el 47.44% (244,376), seguidos de las personas que cursaron secundaria con el 26.16% (134,728), universidad 15.27% (78,663), primaria 7.97% (41,078), carrera técnica 3.02% (15,575) y jóvenes con posgrado 0.14% (703).

El PJCF cuenta con cobertura en las 32 entidades federativas; sin embargo, hay entidades federativas con mayor demanda de atención, principalmente asociada a sus características sociodemográficas. En este sentido, entre septiembre de 2022 y junio de 2023, los estados con mayor número de personas beneficiarias del Programa fueron Veracruz, Tabasco, Estado de México, Guerrero, Chiapas, Puebla y Michoacán donde se concentró el 51.86% de las y los jóvenes beneficiarios del Programa.



Fotografía 5. Aprendiz del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro perteneciente al centro de trabajo "Las Estacas", en Morelos.

Tabla 5. Aprendices por entidad federativa según demanda

ENTIDAD FEDERATIVA	APRENDICES
Veracruz	54,578
Tabasco	46,790
México	44,604
Guerrero	36,471
Chiapas	32,498
Puebla	27,135
Michoacán de Ocampo	25,077
Ciudad de México	20,912
Tlaxcala	20,697
Morelos	20,138
Yucatán	16,811
Campeche	14,906
Oaxaca	14,364
San Luis Potosí	12,624
Tamaulipas	11,961
Durango	11,401
Zacatecas	10,905
Sinaloa	9,661
Quintana Roo	8,994
Chihuahua	8,573
Jalisco	8,389
Hidalgo	8,229
Nayarit	7,231
Guanajuato	6,726
Querétaro	6,358
Colima	5,573
Aguascalientes	5,473
Baja California Sur	4,558
Sonora	4,303
Coahuila de Zaragoza	3,641
Nuevo León	3,049
Baja California	2,534
Total	515,164

Cabe destacar que, entre septiembre de 2022 y junio de 2023, el PJCF tuvo presencia en 2,274 municipios, lo que representa una cobertura del 92.10%, en relación con el total de municipios que conforman el territorio nacional. Por tipo de zona, las zonas urbanas concentraron el 41.72% de personas jóvenes beneficiadas, mientras que las zonas rurales el 58.2 por ciento.

Para el PJCF es primordial el respeto y garantía de los derechos humanos de todas y todos los jóvenes que estén interesados en participar en él, particularmente de aquellos que se enfrentan a barreras históricas de inclusión, como es el caso de las personas con discapacidad. El Programa impulsa el acceso al mundo del trabajo brindando opciones de capacitación para personas con discapacidad en centros de trabajo que cuentan con espacios accesibles y planes de actividades adecuados para jóvenes con



Fotografía 6. Aprendiz del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro con su tarjeta del Banco del Bienestar.

Datos del primero de septiembre de 2022 al 30 de junio de 2023.
Fuente: Elaboración propia con datos del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.

Figura 1. Aprendices por entidad federativa



Datos del primero de septiembre de 2022 al 30 de junio de 2023.

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

distintos tipos de discapacidad. Entre septiembre de 2022 y junio de 2023,

2,954

PERSONAS JÓVENES CON DISCAPACIDAD FUERON BENEFICIARIAS DEL PJCF

quienes tuvieron una oportunidad histórica que contribuyó a su inclusión en actividades económicas.

Para incrementar la presencia del Gobierno de México y facilitar el acceso a los beneficios del PJCF en las zonas más alejadas o de difícil acceso en el país, así como aquellas que enfrentan complicaciones de carácter social, se desplegaron Oficinas Móviles del PJCF. Estas oficinas recorren las zonas prioritarias del país con el objetivo de atender a jóvenes y centros de trabajo locales que ya participan en el Programa o bien, que desean hacerlo.

Las Oficinas Móviles se enfocan en atender de manera presencial tanto a jóvenes que desean participar en el PJCF, como a aquellos que ya se capacitan o que han recibido el pago de la beca, solucionando

Tabla 6. Aprendices del PJCF por tipo de discapacidad

TIPO DE DISCAPACIDAD	APRENDICES
Mental	173
Motriz	531
Múltiple (discapacidades múltiples y otro tipo de discapacidades)	250
Sensorial (auditiva, visual, lenguaje y comunicación)	2,000
Total	2,954

Datos del primero de septiembre de 2022 al 30 de junio de 2023.

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



cualquier duda relacionada con cómo realizar o concluir su registro y el seguimiento de su capacitación.

De septiembre de 2022 a junio de 2023, se desplegaron un total de

1,257

OFICINAS MÓVILES

en las 32 entidades federativas, lo cual permitió atender a

MÁS DE

38,247

JÓVENES Y

7,483

CENTROS DE TRABAJO

logrando brindar oportunidades de capacitación para la construcción de un mejor futuro.

Con el objetivo de dar seguimiento a las capacitaciones de las y los aprendices y verificar que éstas se realizaran conforme a lo establecido en la normativa, el PJCF realizó visitas de supervisión física de manera constante y periódica a los centros de trabajo de todo el territorio nacional. Entre septiembre de 2022 y junio de 2023, más de 583 mentoras y mentores de la nación realizaron visitas de supervisión a los centros de trabajo con aprendices en capacitación.

Las acciones de supervisión del Programa se complementan con las actividades de contraloría social, que es el mecanismo implementado para que las personas beneficiarias, de manera organizada, independiente, voluntaria y honorífica, verifiquen el cumplimiento de las metas y la correcta aplicación de los recursos públicos asignados al Programa. Al respecto, en septiembre de 2022 se aprobaron los documentos normativos y del 20 de septiembre de 2022 al 30 de junio de 2023 se instalaron 374 comités de contraloría social que vigilan a 51,249 personas beneficiarias del PJCF.

En cumplimiento al principio del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 el cual menciona que “No puede haber paz sin justicia”, y en colaboración y coordinación con diversas instituciones del Estado, el PJCF participó en la implementación de distintas acciones y políticas, incluyendo el Plan de Justicia del Pueblo Yaqui, el Plan de Justicia de los Pueblos



Fotografía 7. Ciudadanos en las Oficinas Móviles del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.

Originarios, el Programa Sembrando Vida y los grandes proyectos de infraestructura que realiza el Gobierno Federal, entre los cuales destacan el Tren Maya y El Corredor Interoceánico del Istmo de Tehuantepec.

Para la libre determinación de los pueblos indígenas y el respeto y reconocimiento de derechos que impulsa el Plan de Justicia del Pueblo Yaqui, el PJCF llevó a cabo estrategias territoriales con la finalidad de promover la participación de las y los jóvenes habitantes de este territorio, resultando en la incorporación histórica de 327 jóvenes desde el inicio de operaciones del PJCF en esta comunidad, de los cuales 171 se encontraron en capacitación de septiembre de 2022 a junio de 2023 en 149 centros de trabajo activos.

Asimismo, en apoyo a la implementación del Plan de Justicia Wixárika, O'dam – Au'dam, Náayeri y Mexikan, el PJCF reforzó la estrategia de capacitación y el impulso a la producción y empleabilidad en las regiones de los Pueblos Originarios, particularmente en materia agropecuaria, pesquera, forestal, turística, artesanal y de medicina tradicional. Como resultado, de septiembre de 2022 a junio de 2023 se reconoció a un total de 2,376 personas jóvenes vinculadas al PJCF en los territorios Wixárika, Náayeri, O'dam y Mexikan, pueblos que también han sido azotados durante la última década por la inseguridad y el abandono.

Con el objetivo de reforzar la política general de bienestar en todo el país, el PJCF coordina sus tareas con Sembrando Vida, programa pilar del Gobierno de México que busca la reconstrucción del tejido social en zonas rurales y atacar la degradación ambiental que vive nuestro país mediante la implementación de sistemas productivos agroforestales.

Como resultado de esta coordinación interinstitucional, entre septiembre de 2022 y junio de 2023 se logró beneficiar a 36,841 jóvenes mediante su vinculación en actividades relacionadas al campo, contribuyendo así al relevo generacional y al arraigo de las actividades económicas que tradicionalmente se desempeñan en dichas zonas.

El Tren Maya representa una de las obras de infraestructura más importantes del Gobierno de México. En cumplimiento de una deuda histórica del Estado para el sureste mexicano, esta mega obra que abarca los estados de Quintana Roo, Yucatán, Campeche, Chiapas y Tabasco tiene como objetivo generar un desarrollo interestatal en la región que mejore la calidad de vida de todas y todos sus habitantes, con un enfoque claro de sustentabilidad y reordenamiento del territorio.

Como parte de la coordinación con los principales proyectos del Gobierno de México, el PJCF se encargó de realizar registros asistidos a centros de trabajo en el marco del proyecto del Tren Maya,



Fotografía 8. Aprendiz del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro perteneciente a un centro de trabajo en Tláhuac, Ciudad de México.



Fotografía 9. Aprendices del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro pertenecientes a un centro de trabajo en Coyoacán, Ciudad de México.

LOGRANDO BENEFICIAR A **40,364** JÓVENES QUE HABITAN EN LOS 22 MUNICIPIOS DONDE SE CONSTRUYEN LAS ESTACIONES DEL TREN.

Por otra parte, el proyecto del Corredor Interoceánico del Istmo de Tehuantepec busca impulsar el desarrollo integral, sostenible, sustentable e incluyente de la región del Istmo de Tehuantepec, a través de la instrumentación de una plataforma logística que integre la prestación de servicios de administración portuaria y su interconexión mediante transporte ferroviario, y demás acciones que contribuyen al desarrollo de esta región.

Con la colaboración del PJCF, en el periodo a reportar, se contó con la participación de 18,407 jóvenes aprendices en los 79 municipios que abarcan el proyecto del Corredor Interoceánico del Istmo de Tehuantepec.

El cambio de paradigma en el tratamiento de la seguridad pública del país es un tema de primera importancia en aquellas regiones donde la violencia ha consumido muchas de las formas de vida de la población. Por ello, con la coordinación de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana y como un compromiso irrenunciable, el PJCF coadyuva en la Estrategia Nacional de Seguridad Pública (ENSP) como una de las principales políticas de bienestar.

Este apoyo tiene la finalidad de contrarrestar las principales causas del auge delictivo en zonas de alta violencia y marginación, focalizando sus esfuerzos en los 51 municipios con mayor marginación en el país, así como en los 235 municipios con mayores índices de violencia. Al respecto, destaca que, de septiembre de 2022 a junio de 2023, 62,543 jóvenes se incorporaron a alguna actividad de capacitación en los centros de trabajo de estas comunidades, abonando así a la inserción juvenil en actividades económicas formales.



Como parte de las estrategias de reactivación económica en beneficio de las regiones turísticas del país y posterior a la crisis sanitaria por el SARS CoV-2 (COVID-19), la Secretaría de Turismo y el PJCF unieron esfuerzos para apoyar a este sector que se vio gravemente afectado durante toda la pandemia. De esta forma, la estrategia permitió incluir a 123,037 aprendices en este sector en 27,617 centros de trabajo, desde su inicio en 2021 hasta finales de junio de 2023.

Con lo anterior, el PJCF abona de una manera significativa a la capacitación y empleabilidad de las y los jóvenes en un sector económico de vital importancia en nuestro país y que se vislumbra seguirá colocándose durante los próximos años como una de las principales actividades económicas a nivel nacional.

Finalmente, en 2022 el PJCF ejerció un presupuesto de 21,455,936,230 pesos, lo que representó el 100% de su presupuesto modificado para dicho ejercicio fiscal. El presupuesto modificado del PJCF para el ejercicio fiscal 2023 es de 23,027,590,952.83 pesos y al

SEGUNDO TRIMESTRE DEL AÑO SE HAN EJERCIDO

8,976,016,456.56 PESOS

lo que representa un aproximado de 38.9% del presupuesto modificado para el presente ejercicio fiscal

1.2. Generación de acciones, a través del Servicio Nacional de Empleo, 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 para las y los jóvenes aprendices que se encuentran alojadas en la plataforma virtual del PJCF corresponden a siete 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.

La capacitación que las y los jóvenes reciben en el marco del PJCF, contribuye a generar experiencia, conocimientos y habilidades que faciliten su inserción en el mercado laboral una vez que concluyen su participación en el Programa. En este sentido, el

50%

DE LAS Y LOS JÓVENES QUE EGRESARON EN 2022 DEL PJCF SE INSERTARON EN ALGUNA ACTIVIDAD ECONÓMICA,

ya sea trabajando (41%) o con un negocio propio (9%), además, cabe resaltar que el 14% se incorporó al sistema educativo.

El Servicio Nacional de Empleo (SNE) en coordinación con el PJCF da seguimiento a las y los aprendices que egresan del Programa con el fin de poderlos vincular a un trabajo, esto permite que las y los jóvenes que han tenido la oportunidad de capacitarse en un centro de trabajo, sean canalizados



Fotografía 10. Aprendices y tutora del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro en el centro de trabajo LANISAF, Chapingo.



a oportunidades laborales al término de su capacitación acordes a su formación.

Del 1 de septiembre de 2022 al 30 de junio de 2023,

**MEDIANTE EL PROGRAMA
DE APOYO AL EMPLEO,
EL SNE ATENDIÓ A**

114,243
PERSONAS JÓVENES,

DE LAS CUALES

8,700
**SE COLOCARON
EN UN EMPLEO**

Cabe resaltar que, en lo que va de la administración, la vinculación entre el PJCF y el SNE ha resultado en la atención de 384,885 personas egresadas del PJCF apoyadas en su búsqueda de empleo,

**RESULTANDO EN LA
COLOCACIÓN DE**

31,860
DE ELLAS.

Durante la 111ª Conferencia Internacional del Trabajo, llevada a cabo en Ginebra, Suiza, del 6 al 15 de junio de 2023, se expuso la importancia de invertir en las y los jóvenes y se compartió la experiencia de México en este ámbito, resaltando cómo se les brindan oportunidades con el propósito de que puedan desarrollar todo su potencial. Esto permitió reiterar la relevancia del PJCF y los resultados alcanzados a partir de su implementación. Se hizo énfasis en el papel fundamental de la inclusión juvenil como motor para lograr una mayor igualdad y equidad, como un aspecto crucial en aras de la justicia social.

Conclusiones

El PJCF como política fundamental de bienestar del Gobierno de México contribuye a que se atienda de manera oportuna la deuda histórica que el Estado tiene con las juventudes del país, reduciendo así las condiciones que limitan el alcance de su bienestar y el goce de sus derechos.

En este sentido, el PJCF ha consolidado un nuevo modelo entre el sector público, privado y social que ofrece por primera vez alternativas de vida a las y los jóvenes que no estudian ni trabajan, para resolver de raíz las causas estructurales de la violencia y la desigualdad.

Mediante el PJCF se fortalece con, desde y para las juventudes, el desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes en la capacitación para el trabajo, lo cual dignifica y dinamiza las oportunidades productivas en el corto, mediano y largo plazo. Es así como en confluencia con las acciones y programas del Gobierno de México la transformación del país es una realidad.

Porque el futuro es joven, el PJCF es el núcleo de una política laboral que continuará ofreciendo espacios de capacitación a las y los jóvenes, focalizando su atención en aquellas zonas y grupos sociales que más lo requieran, contribuyendo a la construcción de un mejor futuro y un mejor país, con más y mejores oportunidades para todas y todos.



2

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



Fotografía 11. Trabajador emitiendo su voto en la legitimación de su contrato colectivo.

La transición al Nuevo Modelo de Justicia Laboral en todo el territorio nacional culminó el 3 de octubre de 2022, al implementarse la tercera y última etapa de la Reforma Laboral a nivel federal.

Con ello, las Juntas de Conciliación y Arbitraje dejaron de recibir nuevos asuntos para abocarse a concluir con los expedientes que aún se encuentran en trámite. En su lugar, se crearon centros de conciliación especializados a los que las partes acuden voluntariamente y sin intermediarios para intentar resolver sus conflictos mediante el diálogo, en un plazo máximo de 45 días con el apoyo de profesionistas que les brindan acompañamiento en la negociación de un acuerdo equilibrado y mutuamente satisfactorio.

En caso de no lograr un acuerdo, las personas trabajadoras y empleadoras en conflicto tienen la posibilidad de acudir ante los nuevos tribunales laborales dependientes de los Poderes Judiciales para presentar su demanda y desahogar el juicio bajo un procedimiento ágil y transparente, pues se da en presencia de un juez o jueza, de manera oral y con el auxilio de defensoras y defensores públicos gratuitos que garantizan una tutela judicial efectiva, especialmente entre aquellas personas más vulnerables.

Esta transformación no sólo conllevó la creación de nuevas leyes, sino dar vida a instituciones completamente nuevas, con una visión renovada y una mística de servicio, conformadas por personas servidoras públicas seleccionadas mediante concursos públicos y abiertos que han sido capacitadas y

certificadas para brindar a las y los trabajadores y empleadores un servicio público digno y de calidad.

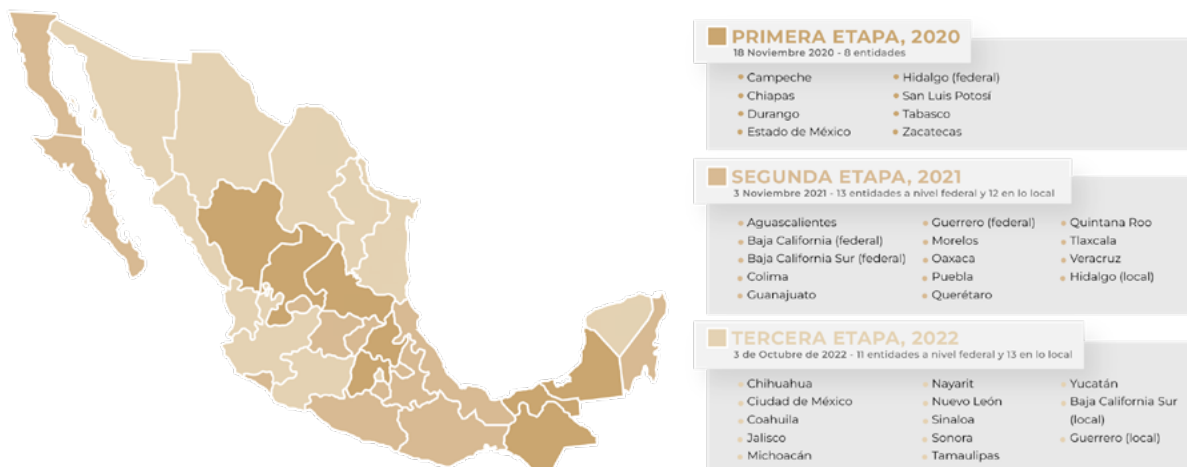
La Reforma Laboral también

SIGNIFICÓ UN CAMBIO RADICAL DE CULTURA Y DE PRÁCTICAS EN LAS RELACIONES SINDICALES Y PRODUCTIVAS EN NUESTRO PAÍS,

pues impulsa el empoderamiento de las y los trabajadores a través del voto personal, libre, directo y secreto, en ámbitos en los que habían sido excluidos, como el electoral, la contratación colectiva y las controversias intergremiales para que, a través de su participación en las decisiones fundamentales de sus organizaciones, recuperen la confianza en el sindicalismo, reconozcan las ventajas de coaligarse y defiendan sus derechos colectivamente.

Las entidades federativas que se integraron en la tercera etapa de implementación de la Reforma Laboral se suman a las ocho que se integraron el 18 de noviembre de 2020 durante la primera etapa: Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, San Luis Potosí, Tabasco, Zacatecas e Hidalgo (a nivel federal) y las 13 entidades que se incorporaron el 3 de noviembre de 2021 durante la segunda etapa: Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala y Veracruz, así como Guerrero, Baja California y Baja California Sur a nivel federal e Hidalgo a nivel local, logrando así tener el nuevo modelo operando en todo el territorio nacional.

Figura 2. Etapas de la implementación de la Reforma Laboral



Fuente: Elaboración propia.



2.1. Promoción de la solución de conflictos mediante el fortalecimiento del servicio público de conciliación bajo los principios del nuevo modelo laboral

Con el inicio de la tercera y última etapa de implementación de la Reforma Laboral el pasado 3 de octubre de 2022, México concluyó con la transición al nuevo sistema de justicia laboral en todo el territorio nacional, siete meses antes del plazo establecido en el decreto del 1 de mayo de 2019.

El inicio de funciones de 49 centros de conciliación y 50 tribunales laborales federales y locales en los 11 estados de la tercera etapa (Ciudad de México, Chihuahua, Coahuila, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Yucatán, así como Baja California, Baja California Sur y a nivel local en Guerrero), y el cierre definitivo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, coloca a nuestro país a la vanguardia de naciones que han transformado su sistema de justicia tradicional, monolítico y tripartito, por uno sustentado en los medios alternativos de solución de conflictos, el uso intensivo de las nuevas tecnologías y la garantía de los principios de imparcialidad, neutralidad e independencia en la administración e impartición de justicia laboral.



Durante el período del 1 de septiembre de 2022 al 30 de junio de 2023, los centros de conciliación brindaron 453,493 asesorías jurídicas gratuitas y

ATENDIERON MÁS DE

580 MIL

SOLICITUDES DE

CONCILIACIÓN

EN MATERIA INDIVIDUAL

LOGRANDO RESOLVER TRES

DE CADA CUATRO CONFLICTOS

(ES DECIR, EL 75%)

en menos de 23 días naturales. Esto representa un total de

388 MIL

CONVENIOS DE

CONCILIACIÓN

celebrados durante el período que se reporta, lo que se ha traducido en la recuperación en favor de las y los trabajadores de montos superiores a los 27 mil millones de pesos.

LOS

105

CENTROS DE

CONCILIACIÓN

estatales en las 32 entidades federativas sumaron

664

PERSONAS

CONCILIADORAS

DE LAS CUALES





En estos centros se brindaron 342,531 asesorías jurídicas gratuitas en materia laboral y se recibieron 508,420 solicitudes de conciliación en materia individual, de las que 194,564 (38%) fueron presentadas por mujeres y 313,856 (62%) por hombres. De este total, se celebraron 323,527 convenios de conciliación en un tiempo promedio de 22 días naturales. Por su parte, no fue posible conciliar 97,256 conflictos, de los cuales 48,180 fueron a causa de que el empleador no compareció a la audiencia. En suma, la tasa de conciliación a nivel local durante dicho período es de 77 por ciento.

Respecto a la operación de los nuevos Tribunales Laborales dependientes de los Poderes Judiciales federal y locales, durante el periodo reportado se registró el funcionamiento de 145 tribunales con 342 juezas y jueces de distrito especializados en materia laboral, de los cuales 153 (45%) son mujeres y 189 (55%) son hombres. Dichos órganos jurisdiccionales registraron el ingreso de 100,666 demandas en materia individual, y el egreso de 43,462 expedientes, resultando en una tasa de resolución del 43 por ciento.

LOS TRIBUNALES LABORALES FEDERALES SE UBICAN EN

42 SEDES DEL PAÍS

TIENEN

132

JUEZAS Y JUECES EN MATERIA INDIVIDUAL Y COLECTIVA, DONDE

56

SON MUJERES

76

SON HOMBRES

Durante el periodo reportado han ingresado 27,137 expedientes y han concluido 10,062 asuntos. Por su parte, los 103 Tribunales Laborales locales cuentan con 210 juezas y jueces, de los cuales 97 (46%) son mujeres y 113 (54%) son hombres. Durante el período reportado, se presentaron 73,529 demandas en



Fotografía 12. Conciliación entre trabajadora y empleador, en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.



materia individual y han concluido 33,400; es decir, poco más del 45 por ciento. Destaca que, del total de asuntos, se han resuelto 11,497 (34.4%) por convenio de conciliación dentro de juicio, 7,265 (21.8%) por sentencia y 4,072 (12.2%) por desistimiento de la parte actora.

En el ámbito de la justicia laboral, la reforma establece la eliminación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, organismos tripartitos que dependían del Poder Ejecutivo, e introduce en su lugar un nuevo andamiaje de impartición de justicia donde los conflictos puedan resolverse a través del diálogo en centros de conciliación especializados, o en tribunales laborales dependientes del Poder Judicial, regidos por procedimientos ágiles e imparciales, con personal capacitado y certificado en medios alternos de solución de controversias.

BAJO EL NUEVO SISTEMA, LA CONCILIACIÓN ES UN DERECHO

es decir, el modelo laboral establece que deberá agotarse un procedimiento de conciliación prejudicial obligatorio ante el centro de conciliación correspondiente, al que deberán acudir las personas trabajadoras y empleadoras previo al inicio de algún juicio. El procedimiento de conciliación no excederá los 45 días naturales y cuenta con diversas excepciones en casos de discriminación por razones de sexo, orientación sexual, religión, origen étnico, condición social, ocupación, por embarazo, así como por acoso u hostigamiento sexual.



Fotografía 13. Conciliación entre trabajador y empleadora, en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

En caso de no lograr un acuerdo, las partes podrán demandar ante los tribunales laborales dependientes del Poder Judicial bajo un procedimiento mucho más ágil que se lleva a cabo en presencia de un juez o jueza, de manera oral, contando con peritos independientes y personas defensoras públicas gratuitas donde además se han establecido plazos más cortos que garantizan prontitud y eficiencia procesal.

Con la implementación de la tercera etapa de la Reforma Laboral y la puesta en marcha de 15 oficinas estatales de materia federal en 11 estados de la República Mexicana,

EL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL (CFCRL) LOGRÓ LA COBERTURA NACIONAL A TRAVÉS DE 46 OFICINAS

32 ESTATALES	11 DE APOYO	3 ITINERANTES
------------------------	-----------------------	-------------------------

EN DONDE LABORAN

147 PERSONAS CONCILIADORAS

90 (61%) MUJERES	57 (39%) HOMBRES
--------------------------------------	--------------------------------------

En el periodo del 1 de septiembre de 2022 al 30 de junio de 2023, el CFCRL ha atendido 110,888 solicitudes de conciliación individual, logrando resolver más de 65,664 asuntos a través de la conciliación, la concertación y el diálogo en un plazo máximo de 45 días, lo que representa una tasa de efectividad de 68%¹ en la solución amistosa de los conflictos laborales de competencia federal, amparando un monto total de 16,349,097,366 pesos. Es importante destacar que 84% de las solicitudes concluyeron dentro de los primeros quince días hábiles.

1. Esta tasa de efectividad solo contempla las solicitudes atendidas que terminaron en conciliación y no conciliación. Se omiten incompetencias, archivo por falta de interés y en trámite.



Fotografía 14. Conciliación colectiva en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Durante el periodo reportado,

SE REGISTRARON UN TOTAL DE

1,966
SOLICITUDES
DE CONCILIACIÓN
COLECTIVA
DE LAS CUALES,

1,069

CONCLUYERON EN UN ACUERDO
ENTRE LAS PARTES.

En 753 casos se emitió acuerdo de incompetencia o se archivó por falta de interés del solicitante, en cuatro casos hay estallamiento de huelga y las restantes 140 solicitudes se encuentran en trámite, con lo que se constata una negociación colectiva real que asegura el ejercicio de derechos y, además, evidencia la representatividad efectiva de las dirigencias sindicales.

Se convocó a 4 convenciones obrero-patronales revisoras de los Contratos Ley vigentes, ya sea en su aspecto salarial (3) o integral (1), que se mencionan a continuación:

- Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Aguja de la República Mexicana, cuya revisión benefició a 1,131 personas trabajadoras, con un incremento salarial del 6.75%, y un salario mínimo de industria de 240 pesos.
- Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana, que en su revisión integral benefició a 4,239 personas trabajadoras con un incremento salarial del 7%, y un salario mínimo industrial de 231.74 pesos.
- Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, en cuya revisión se obtuvo un incremento salarial del 7%, en beneficio de 3,930 personas trabajadoras, con un salario mínimo industrial de 244.36 pesos.
- Contrato Ley de la Industria de la Radio y Televisión, en cuya revisión salarial se benefició a 29,853 personas trabajadoras con un incremento salarial del 8 por ciento.

- Se presentaron cambios importantes en las revisiones salariales y contractuales de las diversas ramas de la industria en donde se han otorgado incrementos incluso superiores a la inflación y superiores a revisiones anteriores, como lo es el caso de las industrias de la celulosa y papel, automotriz, autopartes, embotelladoras, minera, química, metal mecánica y textil, entre otras.

Entre el periodo del 1 de septiembre de 2022 al 30 de junio de 2023, se tiene un registro de 636 emplazamientos a huelga recibidos por el Centro Federal en los que el Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos contó con la intervención de un conciliador colectivo, resolviendo 429 de los casos mediante convenio.

En el periodo que se reporta, los motivos de los conflictos colectivos fueron:

- 433 por revisiones salariales;
- 425 por revisiones integrales de contrato colectivo de trabajo,
- 362 por ratificaciones de convenios,
- 317 por sustituciones patronales,
- 177 por violaciones al contrato colectivo de trabajo,
- 122 por solicitudes de revisiones salariales al contrato ley,
- 62 por firma de contrato colectivo de trabajo,

- 19 casos de participación de utilidades,
- 17 por violaciones al contrato ley,
- 10 por ratificaciones de convenio singular,
- 9 por terminación de contrato ley (convenio de administración),
- 6 por revisiones integrales al contrato ley,
- 3 casos de comisiones mixtas de capacitación, productividad y adiestramiento,
- 2 casos de solicitudes de firma de convenio de administración,
- 1 por celebración de contrato ley y;
- 1 por reglamento interior.

Lo anterior ha logrado la agilización de los procedimientos privilegiando el uso de las tecnologías de la información, lo que conlleva a procedimientos mucho más ágiles y expeditos; dotando a las y los trabajadores y empleadores de un mecanismo efectivo para la solución de sus diferencias que puede evitar una demanda, garantizando el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva auténtica.

Además de sus funciones conciliatorias, el CFCRL brindó 81,555 asesorías a personas trabajadoras y empleadoras que requieren orientación jurídica profesional y gratuita, con el fin de evitar que recurran a abogadas y abogados que han convertido el



Fotografía 15. Funcionarios públicos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.



litigio en una industria altamente lucrativa. Del total de orientaciones, 78,469 corresponden a conciliación individual, 164 a conciliación colectiva y 2,922 en materia de registro laboral. Las cinco oficinas que proporcionaron el mayor número de orientaciones fueron las de la Ciudad de México (9,191), de Tabasco (7,936), de Nuevo León (6,714), de Jalisco (5,417) y de Chihuahua (3,591).

La puesta en marcha de este mosaico institucional ha significado un esfuerzo mayúsculo del Estado Mexicano y de las diversas autoridades e instituciones federales y locales que lo conforman, no sólo para garantizar el reclutamiento y la capacitación de perfiles idóneos para brindar un servicio público de calidad, sino en la selección, adecuación y equipamiento de inmuebles aptos y dignos para los nuevos centros de conciliación y tribunales laborales.

Con el objetivo de acompañar solidariamente a las entidades federativas en este esfuerzo, el Gobierno de México instrumentó un programa de subsidios federales para apoyar a los estados de la tercera etapa de la implementación de la reforma en la creación y operación de sus nuevas instituciones laborales. Durante el año 2022, se autorizaron subsidios por 694,009,554 pesos, que fueron otorgados a las 12 entidades de la tercera etapa, así como a Chiapas, Durango, Hidalgo, Quintana Roo, Veracruz y Zacatecas.

El nuevo modelo laboral ya es una realidad en todo el país. Sin embargo, para que sea sustentable es necesario terminar con el rezago que aún existe bajo el anterior modelo y agilizar la conclusión de los asuntos en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para auxiliar a las entidades federativas en este proceso, la STPS en el marco de la cooperación internacional con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), implementó un proyecto de apoyo a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (JLCA) de Chiapas, Hidalgo, Jalisco, Oaxaca, Querétaro, Tamaulipas y Veracruz, orientado a fortalecer la capacidad de conciliación y notificación de su personal mediante acciones de capacitación y difusión; se robusteció la capacidad de generación de dictámenes y laudos a través de la contratación de personas prestadoras de prácticas profesionales; así como incrementar la capacidad de ejecución de las resoluciones emitidas mediante la adhesión de las JLCA al Sistema de Atención de Requerimientos de Autoridad, a cargo de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

Con la conclusión de la fase de implementación de la Reforma Laboral en todo el país se abre una nueva etapa orientada a su consolidación, donde la evaluación constante y el reforzamiento del nuevo sistema de justicia se hace prioritario a través de acciones y estrategias de seguimiento, profesionalización, difusión y fortalecimiento institucional.

En este marco, el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral suscribió un Memorandum de Entendimiento con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para desarrollar acciones conjuntas de profesionalización, en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT. Esta colaboración se tradujo en un curso presencial realizado del 16 al 28 de marzo de 2023 que fue impartido por personas expertas internacionales y en el cual participaron 24 personas conciliadoras de los Centros de Conciliación locales de Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Estado de México, Guerrero, Jalisco, Morelos, Sinaloa, Oaxaca, Tabasco y Veracruz, así como del CFCRL, quienes obtuvieron una certificación internacional por la adquisición de competencias y habilidades como personas conciliadoras y mediadoras laborales.

De igual forma, se gestionó el otorgamiento de becas parciales para 24 personas conciliadoras de los Centros de Conciliación locales de Baja California, Tabasco y Sinaloa, así como del CFCRL, para recibir un curso en línea sobre conciliación de conflictos laborales, impartido del 10 al 28 de abril en 2023 por el Centro Internacional de Formación de la OIT.

Por otra parte, a través de la cooperación internacional del Servicio Federal de Mediación y Conciliación de los Estados Unidos (FMCS, por sus siglas en inglés) se impartieron múltiples rondas del curso de capacitación sobre técnicas de conciliación laboral en diversas entidades del país. De septiembre de 2022 a junio de 2023, se capacitaron 334 jueces y juezas, secretarios y secretarías de juzgado y personas conciliadoras, entre otras personas funcionarias involucradas en los procesos vinculados al nuevo procedimiento de justicia laboral. Se realizaron 19 rondas de capacitación, ocho destinadas a personas conciliadoras del CFCRL y las 11 restantes dirigidas a personas servidoras públicas de los Centros de Conciliación Locales de Ciudad de México, Chihuahua, Nuevo León, Puebla y Tamaulipas, así como para funcionarios de los Poderes Judiciales de Ciudad de México, Guerrero, Nayarit, Sonora y Tamaulipas. Cabe destacar que, de enero de 2021 a junio de 2023, mediante este proyecto de cooperación se capacitaron 669 personas funcionarias.



Otra acción destacada fue el diseño y difusión de diez cursos en línea sobre aspectos clave de la Reforma Laboral de 2019, realizados por la STPS en colaboración con la Universidad Abierta y a Distancia de México de la Secretaría de Educación Pública, la Red de Mujeres Sindicalistas y la Fundación Friedrich Ebert en México. Estos cursos autogestivos son dirigidos al público en general, con especial énfasis a las personas trabajadoras que tengan el interés de conocer y profundizar en los temas relacionados con la Nueva Justicia Laboral, así como en el ejercicio de sus derechos laborales tanto individuales como colectivos. Estos cursos están disponibles en el vínculo: <https://reformalaboral2019.unadmexico.mx/index.html>

Como parte de las acciones enmarcadas en el Plan de Trabajo del Comité Nacional de Concertación y Productividad, en colaboración con el Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho, A.C., se desarrolló el Programa del curso de derecho procesal laboral y el Manual para docentes del curso de derecho procesal laboral, los cuales tienen como finalidad contribuir al proceso de implementación de la Reforma Laboral de 2019, a través del diseño de herramientas que fortalezcan a las escuelas de derecho del país en el desarrollo de las competencias necesarias para operar e interactuar con el nuevo sistema de justicia laboral. Ambos insumos fueron distribuidos a más de 100 instituciones de educación superior en todo el país con el propósito de fomentar la formación de una visión analítica y crítica de las futuras personas abogadas, ya que fueron elaborados con un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

La STPS también generó contenido actualizado en el micrositio reformalaboral.stps.gob.mx para comunicar los avances en la implementación de la Reforma Laboral, así como compartir recursos de capacitación y difusión específica para cada sector. Esta página cuenta con más de 416,214 ingresos para consulta, de los cuales el 61.81% son mujeres y 38.19% son hombres, mientras que el 63.2% tiene menos de 45 años.

Del 1 de septiembre al 3 de octubre de 2022, se continuó otorgando el servicio público de conciliación dentro de la STPS para los 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 16 negociaciones por revisión integral y 33 por revisión salarial.

Asimismo, se proporcionó el servicio público de conciliación auténtico en la solución de diversos

conflictos laborales de orden colectivo, incluyendo solicitudes de organizaciones sindicales pertenecientes al apartado "B" del artículo 123 constitucional, así como de jurisdicción local, siempre respetando los derechos humanos de las y los trabajadores y bajo los principios de legalidad, diálogo social y respeto al principio de bilateralidad en las negociaciones colectivas.

A su vez, se convocó a dos convenciones obrero-patronales revisoras de los Contratos Ley vigentes, una en su aspecto salarial y una en su aspecto integral.

Sobresalen los siguientes casos de negociaciones de acuerdo con las partes y el número de trabajadores involucrados, así como la propia complejidad de la negociación colectiva:

1. La Convención Obrero Patronal Revisora del Contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcoholera y Similares de la República Mexicana se instaló el 7 de octubre de 2022 llegando a un acuerdo el 14 de octubre de 2022 mediante el que se celebró convenio con un incremento al salario del 6% más prestaciones, en beneficio de 37,694 personas trabajadoras que laboran en los 50 ingenios azucareros distribuidos en 15 entidades federativas del país.
2. El 16 de enero de 2023, con la mediación de la STPS, el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana y la empresa Teléfonos de México, S.A.B. de C.V., firmaron un convenio que le dio solución al emplazamiento a huelga que databa de 2017, que conllevó más de tres años de diálogo y una huelga estallada el 21 de julio de 2022, la cual se levantó al día siguiente con el compromiso de buscar, mediante una Mesa Técnica en la que la STPS fungió como mediadora, propuestas viables de solución al pasivo laboral, a las vacantes no cubiertas y al futuro esquema de pensiones, logrando con ello una resolución integral al conflicto laboral.

Por otra parte, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (Profedet) integra abogadas y abogados que, de manera gratuita, asesoran, asisten y defienden los derechos laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras, de sus beneficiarios y beneficiarias y de los sindicatos. Siguiendo el nuevo modelo laboral, la Procuraduría acompaña a las personas trabajadoras en sus audiencias de conciliación dentro de las oficinas del CFCRL, con la convicción y el compromiso social de apoyarlas.

Durante el periodo reportado ante el CFCRL se brindaron 202,247 asesorías a personas trabajadoras, lo



que permitió que conocieran sus derechos laborales y los pudieran hacer valer bajo la nueva óptica de la justicia laboral, con sus servicios

ANTE EL CFCRL SE ASISTIÓ A

18,392

PERSONAS EN LAS AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN

en donde se les proporcionó información útil para toma de decisiones que permitió llegar a acuerdos amistosos y obtener recursos por 593,403,733.06 de pesos sin necesidad de demandar.

En lo que se refiere a servicios de
**REPRESENTACIÓN JURÍDICA,
LA PROFEDET CONCLUYÓ**

1,535

JUICIOS

principalmente referentes a designación de beneficiarios y aportaciones,

CON MONTOS EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES O SUS FAMILIARES POR

147,100,298.15

PESOS.

En el marco del convenio de colaboración con el Instituto Federal de la Defensoría Pública, la Profedet atendió prioritariamente asuntos de prestaciones de seguridad social por pensiones, riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, guarderías y accidentes de trabajo (IMSS).

Asimismo, para apoyar y reforzar la capacitación de las organizaciones sindicales, instituciones, empresas y personas trabajadoras en los temas de la Nueva Cultura Laboral, particularmente la

conciliación y solución de conflictos, se pusieron a disposición dos cursos virtuales dentro de la plataforma del Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores (Procadist), uno en temas de Formación en materia de conciliación laboral y otro sobre Formación en orientación y asesoría jurídica laboral. En estos cursos se atendió a

1,724

PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS, DE LAS CUALES

939
(54.5%)
MUJERES

785
(45.5%)
HOMBRES

2.2. Instrumentación de mecanismos idóneos en los procesos de consulta y democracia sindical para garantizar el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores

Con la publicación de la Reforma Laboral el 1 de mayo de 2019, México inició un proceso de transformación profunda del modelo sindical y de relaciones colectivas que prevaleció en nuestro país durante casi un siglo. Con la garantía constitucional del principio de representatividad en los procesos de elección de directivas sindicales, la aprobación de contratos colectivos y sus revisiones, y la resolución de conflictos intersindicales, se reivindica el derecho de las y los trabajadores a organizarse libremente y a gozar de autonomía plena en la defensa y promoción de sus intereses, asumiendo un rol central y protagónico en la toma de las decisiones que les afectan.

A partir de esta Reforma, donde antes había corporativismo, ahora se garantiza la libertad y la democracia sindical; y donde antes había contratos de protección patronal, ahora prevalece la negociación colectiva auténtica. Este proceso ha conllevado un cambio cultural de fondo para desarraigar la simulación de la práctica laboral cotidiana y llevar





nuestras relaciones obrero-patronales y sindicales a un nivel horizontal de diálogo, corresponsabilidad y mayor vinculación con las causas sociales.

La Reforma Laboral reconoce la centralidad de la voluntad de las personas trabajadoras en las decisiones fundamentales de su sindicato y del centro de trabajo; es por ello que recoge los más altos estándares internacionales en materia de libertad sindical y negociación colectiva a través de mecanismos de democracia y transparencia para que, mediante el voto personal, libre, directo y secreto, la mayoría ejerza su derecho a decidir quiénes serán sus dirigentes, acceda a puestos directivos en igualdad de género y participe activamente en la negociación de sus condiciones de trabajo, conociendo a plenitud sus contratos colectivos y el destino de sus cuotas sindicales, con el fin de que sus decisiones sean razonadas e informadas.

Este nuevo mandato constitucional exige garantizar la legalidad en la elección de las dirigencias sindicales, la legitimación de los contratos colectivos de trabajo existentes, la emisión de constancias de representatividad y las revisiones de contratos colectivos de trabajo, eliminando una de las viejas prácticas de negociaciones contractuales simuladas que tanto daño le han causado al sindicalismo, a la vez que se fortalece la cultura democrática de las personas trabajadores del país.

Con el fin de asegurar la transparencia y generar confianza en los procesos democráticos sindicales, el CFCRL cuenta con facultades amplias de verificación electoral antes, durante y después de las consultas. Esto le permite brindar un acompañamiento activo a los participantes, proporcionando orientación y corrigiendo oportunamente cualquier irregularidad que pueda surgir, estando además capacitado para recibir y atender las quejas e inconformidades que presenten las y los trabajadores garantizando un proceso justo y equitativo.

Para ello, se han implementado controles de verificación en las consultas realizadas en los centros de trabajo con el fin de validar que los sindicatos solicitantes cuenten con el respaldo de la mayoría de las personas trabajadoras para su representación y posterior celebración de un contrato de trabajo inicial o la legitimación o revisión de su contrato colectivo de trabajo actual.

Entre el 1 de septiembre de 2022 y el 30 de junio de 2023, el CFCRL recibió para atención un total de 7,635 solicitudes de verificación de procedimientos de democracia sindical, las cuales se dividen en las siguientes consultas de verificación:

1,462 PARA CONSTANCIAS DE REPRESENTATIVIDAD

1,568 PARA APROBACIÓN DEL CONVENIO DE REVISIÓN

205 PARA APROBACIÓN DE CONTRATO COLECTIVO INICIAL

4,348 PARA LEGITIMACIÓN DE CONTRATO COLECTIVO

30 PARA OBTENCIÓN DE CONSTANCIA DE REPRESENTATIVIDAD EN CONTIENDA

42 PARA ELECCIÓN DE DIRECTIVA SINDICAL

Para el debido cumplimiento de estas solicitudes de verificación, se realizaron 11,945 visitas de verificación en diferentes centros de trabajo donde

PARTICIPARON

2,160,366

PERSONAS TRABAJADORAS

según los listados.

De las verificaciones de procedimientos de democracia sindical se destacan los siguientes casos:

La suspensión del procedimiento de consulta realizado en abril de 2023 para la legitimación del Contrato Colectivo de Trabajo en la empresa Goodyear, ubicada en San Luis Potosí, debido a irregularidades graves. Ante estos hechos se tomaron acciones para que la consulta se repusiera bajo condiciones excepcionales de seguridad y vigilancia, sin intervención alguna del sindicato titular, y con la participación de observadores nacionales e internacionales que brindaron certeza y transparencia a la nueva elección.

En la reposición del proceso de consulta no hubo reporte de incidentes para la legitimación del contrato colectivo y de 1,149 personas trabajadoras, acordaron votar 873, votando en contra de respaldar su contrato colectivo 727 de ellas, mientras que 140 votaron a favor y seis anulaban su voto. Con el resultado del proceso que contó con la participación



de personas verificadoras del CFCRL y con observadores de la OIT, de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) y otros independientes, las personas trabajadoras de la empresa Goodyear decidieron dar por terminado el Contrato Colectivo de Trabajo que ostentaba el sindicato “Miguel Trujillo López” adherido a la Confederación de Trabajadores de México.

En otro caso, las personas trabajadoras de la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México votaron en mayo de 2023, por segunda vez, la legitimación de su Contrato Colectivo de Trabajo, lo anterior luego de que se determinó la reposición de la consulta que fue realizada en febrero de 2023, ya que de la verificación resultó que no se contó con la mayoría de las personas trabajadoras. De manera simultánea al proceso de legitimación, se realizó la votación sobre la revisión integral de dicho contrato colectivo y para ambas consultas el número de personas con derecho a voto fue de 38,679. En el proceso de legitimación se emitieron 23,055 votos, de los cuales 17,828 fueron a favor, mientras que para el convenio de revisión integral se emitieron 22,406 votos, de los cuales 18,095 fueron a favor.

De acuerdo con lo expuesto, y acorde con el Nuevo Sistema de Justicia Laboral, es facultad del CFCRL

convocar y organizar la reposición de elecciones sindicales cuando exista duda razonable.

El Sistema Remoto de Votación Laboral (Sirvolab), diseñado por la STPS, permite la realización de elecciones mediante votaciones electrónicas eficientes, seguras y transparentes, con lo cual se garantiza el voto personal, libre, secreto y directo de las y los trabajadores.

En el periodo, el Sirvolab fue utilizado en marzo de 2023 en la revisión del contrato colectivo de las personas trabajadoras de TELCEL afiliadas al Sindicato de Trabajadores de Servicios, Comunicaciones y Transportes. En el proceso

SE CONTÓ CON MÁS DE

17 MIL

VOTOS

que representaron aproximadamente el 90% de participación, votando a favor de la revisión de su contrato colectivo, con lo que lograron un incremento salarial de 8.5%, más prestaciones. La implementación del voto electrónico en esta elección garantizó una jornada de votaciones pacífica y



Fotografía 16. El Sistema Remoto de Votación Laboral (Sirvolab), diseñado por la STPS, permite la realización de elecciones mediante votaciones electrónicas eficientes, seguras y transparentes, con lo cual se garantiza el voto personal, libre, secreto y directo de las y los trabajadores.

permitió obtener los resultados la misma noche de las elecciones.

Destaca también la consulta para disputar la Constancia de Representatividad entre los dos sindicatos de la empresa productora de cristales para automóviles, Saint-Gobain México. En esta consulta, 1,547 personas trabajadoras (83.1%) integrantes de un padrón de 1,860 con derecho a voto, emitieron su voto personal, libre, directo y secreto, eligiendo el sindicato que tendrá representación en la contratación colectiva. La consulta realizada en septiembre de 2022 concluyó sin ningún incidente dentro de las instalaciones de dicha empresa, ubicada en Cuautla, Morelos, y organizada por personal verificador del CFCRL en la que también participaron observadores del Instituto Nacional Electoral.

Otro procedimiento de verificación a destacar es la tercera consulta realizada en septiembre de 2022, con motivo de la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la empresa Volkswagen de México y el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz Volkswagen (SITIAVW), en la cual las personas trabajadoras aprobaron la revisión contractual por la vía democrática y conjuraron la huelga.



Fotografía 17. Trabajadora emitiendo su voto en el Sistema Remoto de Votación Laboral (Sirvolab).

La consulta, que

CONTÓ CON EL
95.6%
DE PARTICIPACIÓN

fue realizada en las instalaciones de Volkswagen Puebla, en la que

6,571
TRABAJADORAS
Y TRABAJADORES
DE UN PADRÓN DE
6,867
PERSONAS AFILIADAS,
VOTARON DE FORMA
PERSONAL, LIBRE,
DIRECTA Y SECRETA.

Esta consulta fue organizada por el SITIAVW y vigilada por personal verificador del CFCRL sin que se reportaran incidentes. El convenio de revisión integral fue aprobado por el 63% de las y los trabajadores, y ratificado por las partes ante dicho Centro Laboral, acuerdo que presentaron ante el Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos del Poder Judicial de la Federación, dejando sin efectos el emplazamiento a huelga.

A nivel federal se implementó una “adenda” como guía para cumplir con la modificación estatutaria, en la que básicamente la totalidad de los sindicatos de carácter federal han cumplido con ello.

En lo que respecta a los sindicatos de carácter local, las entidades federativas con mayor número de estatutos reformados ante el CFCRL son la Ciudad de México, Tabasco, el Estado de México, Chiapas y Veracruz; por el contrario, Sonora, Aguascalientes, Hidalgo y Sinaloa, corresponden a los estados con menor demanda en el trámite de actualización estatutaria.





El 1 de mayo de 2023 venció el plazo de cuatro años que estableció la Reforma Laboral para registrar consultas de legitimación de contratos colectivos a través del voto de las y los trabajadores. Este procedimiento tiene como objetivo acreditar que las personas trabajadoras, a través de su voto personal, libre, directo y secreto, conocen y respaldan el contenido de sus contratos colectivos de trabajo y brinda certeza tanto a personas trabajadoras como a empleadoras de contar con sindicatos representativos.

El 6 de marzo de 2023, el CFCRL publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el Acuerdo por el que se da a conocer el plazo para el registro y desahogo de los Procedimientos de Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo existentes², en el cual se precisa que el plazo para registrar los procedimientos de legitimación concluyó el 1 de mayo de 2023, teniendo como fecha límite para el desahogo de las consultas a las y los trabajadores el 31 de julio de 2023. Aquellos Contratos Colectivos de Trabajo que no se legitimen en el plazo previsto dejarán de tener vida jurídica, pero las personas trabajadoras conservarán los derechos y prestaciones adquiridas a través de contratos individuales.

Cabe destacar que, desde la implementación de la Reforma Laboral y hasta el 30 de junio de 2023,

SE ATENDIERON
36,954
CONSULTAS PARA
LA LEGITIMACIÓN DE
23,316
CONTRATOS COLECTIVOS
DE TRABAJO
A TRAVÉS DEL VOTO PERSONAL,
LIBRE, DIRECTO Y SECRETO
DE UN TOTAL DE
4,427,020
PERSONAS
TRABAJADORAS.

Asimismo, 268 contratos colectivos de trabajo no han contado con la aprobación de la mayoría de

las personas trabajadoras convocadas, por lo que se determinó su terminación.

Estas cifras contemplan la legitimación del contrato colectivo del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, el cual sometió a proceso de legitimación su contrato colectivo de trabajo en enero de 2023 y, con 80% de participación de las y los trabajadores, éste fue avalado. Dicho proceso contó con una participación de 20,955 personas trabajadoras distribuidas en 16 estados de la República Mexicana, de las cuales, 20,260 votaron a favor de la legitimación de su contrato colectivo de trabajo.

De igual forma, en octubre de 2022, a través de una consulta verificada por el CFCRL, las personas trabajadoras del Nacional Monte de Piedad votaron a favor de respaldar su contrato colectivo de trabajo. De un padrón de 2,553 personas afiliadas, 2,203 personas trabajadoras votaron a favor de respaldar el contrato colectivo, mientras que 278 lo hicieron en contra, lo que representa una participación del 97 por ciento.

Para promover la legitimación de los contratos colectivos y orientar a las personas trabajadoras, sindicatos y empresas, así como los efectos que causaría no hacer dichas legitimaciones, la STPS realizó una campaña de difusión a través de sus canales digitales recordando el plazo límite para registrar ante el CFCRL las consultas para dicho proceso, acompañado de la difusión de una guía relativa a las consecuencias de no legitimar los contratos colectivos, que puede ser consultada en el siguiente vínculo: <https://www.gob.mx/stps/documentos/no-se-legitimo-el-contrato-colectivo-en-tu-empresa>.

Buscando impulsar la participación, el empoderamiento y la representatividad de las mujeres trabajadoras en las organizaciones sindicales, la STPS, en colaboración con el Instituto Nacional de las Mujeres y la Fundación Friedrich Ebert en México, realizó el 10 de marzo de 2023 el Encuentro Nacional de Mujeres Sindicalistas. Este foro de diálogo reunió a más de mil mujeres sindicalistas de todo el país y sirvió como plataforma para exponer el contexto actual del sindicalismo con una visión de género en el marco de la Reforma Laboral, a fin de reflexionar sobre las necesidades específicas que requieren las mujeres en el ámbito sindical y establecer estrategias conjuntas para la promoción y el fortalecimiento de los liderazgos femeninos en los sindicatos.

La Reforma Laboral tiene un componente internacional relevante en materia de libertad sindical y negociación colectiva, pues la tutela efectiva de estos

2. Disponible para consulta en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5681724&fecha=06/03/2023#gsc.tab=0



Fotografía 18. Encuentro Nacional de Mujeres Sindicalistas, evento realizado en la Utopía Libertad.

derechos se enmarca en el Capítulo Laboral del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá a través del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR). Este mecanismo especial de solución de controversias en materia laboral permite a los Estados Parte solicitar la investigación de presuntas violaciones a derechos colectivos fundamentales en empresas específicas y, en su caso, acordar planes de remediación para reparar esas violaciones o bien, en última instancia, imponer sanciones en contra de la empresa responsable de dichas acciones.

De septiembre de 2022 a junio de 2023, el Gobierno de México, a través de la STPS, atendió cuatro solicitudes de revisión iniciadas por Estados Unidos de América bajo el MLRR. El caso de Manufacturas VU, en Coahuila, se concluyó el 14 de septiembre de 2022 gracias a la oportuna intervención de la autoridad laboral que permitió asegurar que las y los trabajadores eligieran libremente al sindicato que los representaría en la negociación colectiva a través de una consulta democrática.

El 30 de enero de 2023 se presentó una nueva queja en contra de Manufacturas VU, donde la STPS determinó la existencia de actos de injerencia patronal en perjuicio del sindicato titular de la Constancia de Representatividad y otras conductas que obstaculizaron la negociación de buena fe de un contrato colectivo, por lo que se acordó un plan de reparación

que actualmente se encuentra en proceso de implementación.

El caso de Unique Fabricating en Querétaro se concluyó satisfactoriamente el 20 de abril de 2023, al determinarse que las acciones o hechos relativos a la queja fueron subsanados dentro del periodo de investigación conforme a la legislación laboral nacional y con la oportuna intervención de la autoridad mexicana.

Por otro lado, la capacitación de las y los servidores públicos del CFCRL tiene el objetivo de profesionalizarlos en las capacidades y competencias necesarias para el desempeño de sus funciones, siendo indispensable el conocimiento y sensibilización acerca de las transformaciones de la Justicia Laboral, así como de los derechos y obligaciones laborales.

Por tal motivo, el CFCRL cuenta con tres cursos obligatorios que en su conjunto brindan un panorama general de las circunstancias que originaron la Reforma Laboral en México, sus principales objetivos, los retos que conllevó su implementación, así como las características del contexto social, económico e internacional para la Reforma Laboral en temas de libertad y democracia sindical; representatividad sindical y la negociación colectiva auténtica;

justicia laboral expedita, transparencia sindical e inclusión con perspectiva de género.

En el periodo del 1 de septiembre de 2022 al 30 de junio de 2023, las personas servidoras públicas del CFCRL tomaron las siguientes capacitaciones:

- Introductorio a la Reforma Laboral: 1,075 personas servidoras públicas
- Temas Transversales en la Formación Jurídica: 957 personas servidoras públicas
- Hacia un Nuevo Modelo Laboral: 957 personas servidoras públicas

Asimismo, se está trabajando en la implementación de un Proceso de Certificación Institucional de Competencias Profesionales para el personal del CFCRL, respecto a las funciones concretas que se desempeñan en las Coordinaciones Generales Sustantivas.

A la fecha se han identificado y desarrollado las siguientes competencias:

- Determinación sobre la expedición de Constancia de Representatividad
- Verificación de procedimientos de democracia sindical
- Conciliación para la solución de conflictos en materia laboral colectiva
- Consulta y registro de convenios y contratos colectivos
- Registro y actualización de asociaciones sindicales

Con lo anterior se estará en posibilidad de verificar y certificar institucionalmente las habilidades, destrezas y conocimientos que tienen las personas servidoras públicas para desarrollar las funciones determinadas y consolidar el cumplimiento de los objetivos institucionales del CFCRL.

Aunado a lo anterior, en el periodo del 1 de septiembre de 2022 al 30 de junio de 2023 y en colaboración con el FMCS, se impartió el curso “Técnicas de Conciliación Laboral”, mediante el que se logró el fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y técnicas de conciliación de 112 personas participantes. Adicionalmente, ocho personas conciliadoras se formaron en “Habilidades Pedagógicas”, lo que permitió que los cursos de capacitación se replicaran

en los Centro de Conciliación Local de Chihuahua, Colima, Nuevo León y Puebla.

En el marco de la Estrategia de Certificación de Competencias de las Personas Conciliadoras, al 30 de junio de 2023 fueron capacitados, evaluados y considerados Competentes 147 personas servidoras públicas en el estándar de competencia EC1374, “Conciliación para la solución de conflictos en materia laboral individual”, con la finalidad de contar con personal conciliador capacitado.

Asimismo, en el tema de difusión del sistema de justicia laboral, el personal directivo de las Oficinas Estatales participó en 310 eventos (66 capacitaciones, 46 talleres, 116 conferencias y 66 entrevistas y 16 foros), en los que se contó con un aforo de 10,305 personas pertenecientes a todos los sectores del mundo de trabajo, así como en capacitaciones dirigidas a asociaciones sindicales para el cierre del proceso de legitimación en los estados de Baja California, Coahuila, Chihuahua, Tamaulipas, Nuevo León, Jalisco, San Luis Potosí y Sonora.



Fotografía 19. Servidora pública del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

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

En apoyo a todas las personas trabajadoras, se amplió la cobertura del Procadist y se puso a disposición el curso: Hacia un Nuevo Modelo Laboral: Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2019, a través de su plataforma, mismo que del 1 de septiembre de 2022 al 30 de junio de 2023, contó con la participación de 2,041 personas trabajadoras usuarias, de los cuales 1,173 (57.5%) fueron mujeres y 868 (42.5%) fueron hombres.

Con relación a lo anterior y con el objetivo de capacitar a las organizaciones sindicales, las empresas y los trabajadores, en los temas de la Nueva Cultura Laboral, se ofertaron tres cursos virtuales adicionales a los de “Formación en materia de conciliación” y “Formación en orientación y asesoría jurídica laboral” dentro de la misma plataforma Procadist, los cuales se desarrollaron en colaboración con el Centro de Investigación y Docencia Económicas:

- Curso en competencias de liderazgo y trabajo en equipo para la Alta Dirección Pública;
- Introductorio CFCRL,
- Temas transversales en la formación jurídica.

En conjunto, dichos cursos contaron con 1,404 inscripciones, de las cuales 733 (52.2%) correspondieron a mujeres y 671 (47.8%) a hombres.

También se elaboró y distribuyó entre sindicatos, empresas, instituciones y oficinas de representación de la STPS, un total de 1,156 folletos virtuales sobre legitimación de contratos colectivos de trabajo, con la denominación: “¿No se legitimó el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) en tu empresa? Esta información te interesa:”, el cual se diseñó para informar y apoyar a las y los trabajadores, organizaciones sindicales y centros laborales que no legitimaron su contrato colectivo en la fecha prevista por la Ley Federal del Trabajo.

2.3. Consolidación de los procedimientos para el registro y actualización de organizaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo

La Reforma Laboral trasladó el registro sindical al CFCRL, una autoridad federal autónoma e imparcial encargada de garantizar que todos los procedimientos se basen en criterios administrativos simples y uniformes. Lo anterior llevó al desarrollo del sistema nacional de registro sindical, una plataforma electrónica que no sólo permite a los sindicatos realizar trámites en línea, sino que centraliza los expedientes sindicales y contractuales del país, brindando acceso inmediato y gratuito a cualquier persona desde cualquier lugar. Este enfoque se rige por los principios de accesibilidad, transparencia y máxima publicidad.

Durante el periodo que comprende del 1 de septiembre de 2022 al 30 de junio de 2023, el CFCRL recibió 497 solicitudes de registro de organizaciones sindicales de competencia federal y 38 de registro de federación y confederación. También se recibieron 1,966 solicitudes de actualización de comités



Fotografía 20. Funcionario público del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

directivos, 1,365 altas y bajas de miembros de sindicatos, 1,637 solicitudes de copias certificadas, 491 reformas estatutarias, 367 actas de rendición de cuentas y 175 modificaciones de datos generales, esto con base en la normativa laboral aplicable y en beneficio de sindicatos y agremiados. Del total de solicitudes recibidas, el 92% fueron finalizadas en el periodo reportado.

Paralelamente, el CFCRL recibió 49,496 solicitudes de trámites en materia de registro de contratos colectivos: 14,710 registros de reglamento, 7,850 solicitudes de certificado de registro, 8,654 revisiones salariales, 8,052 solicitudes de constancia de representatividad, 4,710 solicitudes de revisión de contrato colectivo, 3,972 resultados de consulta por contrato colectivo inicial o revisión, 1,094 solicitudes de consulta de contrato colectivo inicial, 409 solicitudes de copia certificada, 37 revisiones de Contrato Ley y ocho registros o modificación de convenio de administración de Contrato Ley. De estas solicitudes de trámite, 25,362 tuvieron una resolución positiva, 18,430 fueron negados o desechados y 5,704 continúan en trámite. Actualmente el portal del Centro cuenta para consulta pública con todos los trámites cuya resolución ha sido procedente, además de documentos que fueron acompañados a la solicitud de trámite.

2.4. Transparencia de los Registros Sindicales, Contratos Colectivos de Trabajo y Reglamentos Interiores de Trabajo

El CFCRL desarrolló la aplicación <https://ecoverificacion.centrolaboral.gob.mx/expedientes/app> en la que concentra la numeralía respecto de la transferencia de expedientes de las juntas al Centro, divididos en dos categorías:

1. Expedientes resguardados por el CFCRL
2. Expedientes reportados por las juntas

En dicha aplicación puede consultarse la cantidad de documentos que se han transferido, identificados por tipo de expediente:

- Contratos colectivos de trabajo
- Registro de Asociaciones Sindicales
- Reglamentos Interiores de Trabajo

También es posible consultar la información por entidad federativa o junta en la que se originó el documento, así como descargar el resumen de la información que se presenta en la aplicación.

De manera análoga, en apoyo al fortalecimiento de mejores prácticas laborales, se realizaron eventos de capacitación que incluyeron conferencias, diálogos y orientaciones sobre la integración y operación tanto de los Reglamentos Interiores de Trabajo como de las Comisiones Mixtas que, de acuerdo con la normativa laboral, deben tener los Centros Laborales, ejemplo de ello es la participación en la Semana Laboral que se realizó en la ciudad de Tlaxcala y estuvo organizada por el Gobierno de ese Estado. En esta actividad estuvieron convocados sindicatos, empresas e instituciones interesadas en el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, así como de ordenamientos que regulan estos temas, lo que permite avanzar en la consolidación de trabajos dignos.

2.5. Implementación del Plan y Programa de Trabajo para la conclusión de los asuntos en trámite y la ejecución eficaz de los laudos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) en cumplimiento de las metas establecidas en el “Plan de Trabajo para la Conclusión de los Asuntos en Trámite y la Ejecución eficaz de los laudos, así como para el cierre de la Junta Federal de Conciliación Arbitraje”, ha tenido los siguientes resultados relevantes:

- Del 1 de septiembre de 2022 al 30 de junio de 2023, se registró la conclusión de 117,824 asuntos individuales, de los cuales 5,456 fueron a través de la conciliación, 30,049 por desistimiento de las partes y el resto por el arbitraje.
- Se emitieron con prontitud 48,630 proyectos de resolución, de los cuales 34,875 quedaron en firme y se agilizó la ejecución de 11,733 laudos, vigilando su total cumplimiento.
- 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



Fotografía 21. Funcionario público del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

competencia local como federal, y aplica tanto en los conflictos individuales, como en los colectivos.

- Por lo anterior, entre septiembre de 2022 y junio de 2023, los asuntos colectivos con cierre de ventanilla han reportado la conclusión de 632 emplazamientos a huelga, ocho huelgas y 323 asuntos colectivos.

En este sentido, el proceso de cierre de ventanilla para la recepción de nuevos asuntos se resume de la siguiente forma:

Es importante mencionar que las 39 Juntas Especiales involucradas en el Tercer cierre de ventanilla recibieron, entre enero y septiembre de 2022, un total de 79,060 nuevos asuntos.

Asimismo, con fecha 30 de noviembre de 2022, se publicó en el DOF, el Acuerdo emitido por la STPS quien, en uso de las facultades que la ley le confiere, ordenó la supresión de seis Juntas Especiales y se modificó la competencia de diversas Juntas Especiales para continuar con la sustanciación de

Tabla 7. Etapas y procesos para el cierre de ventanilla

ETAPA DE CIERRE (AVANCE EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA LABORAL)	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%	Sólo se incluyen 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 a los asuntos colectivos a nivel nacional.

Datos desde noviembre de 2020 a octubre de 2022.

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

los juicios tramitados en las Juntas suprimidas, como se muestra en la Tabla 8.

Con lo anterior se inició un proceso de transformación que focaliza las actividades de 2023 en la pronta conclusión de los asuntos individuales y colectivos en trámite, al dejar de recibirse nuevos asuntos.

Para contribuir con la conclusión de los asuntos en trámite, se estableció la evaluación del desempeño de las áreas y personal jurídico que atiende procesos de alto impacto a las personas usuarias, identificando tres puntos relevantes en esta evaluación:

1. Audiencias por causas imputables a las Juntas Especiales
2. Cuota mínima de 22 proyectos de laudo mensuales para personas servidoras públicas con plaza de Auxiliar de Junta Especial, asignados como dictaminadora o dictaminador
3. Cuota mínima de 22 juicios concluidos mensualmente por conciliación, por persona servidora pública con plaza de "Funcionario Conciliador". En caso de no alcanzar la meta de conciliación, deberá elaborar proyectos de laudo por la diferencia, a fin de cubrir la productividad indicada

Los estándares mínimos de productividad no son limitativos, se pueden ajustar a las cargas de trabajo y, con ello, las Juntas Especiales pueden realizar su planeación anual en el abatimiento de sus cargas de trabajo.

Al 30 de junio de 2023 en el rubro de asuntos individuales,

229,479 SE ENCONTRABAN EN INSTRUCCIÓN,
70,128 EN DICTAMEN,
33,247 EN AMPARO DIRECTO,
79,117 EN LA ETAPA DE LAUDO Y
55,064 EN EJECUCIÓN.

Tabla 8. Juntas Especiales que se suprimen y Juntas especiales que continúan en trámite

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

Datos desde noviembre de 2022 a junio de 2023.

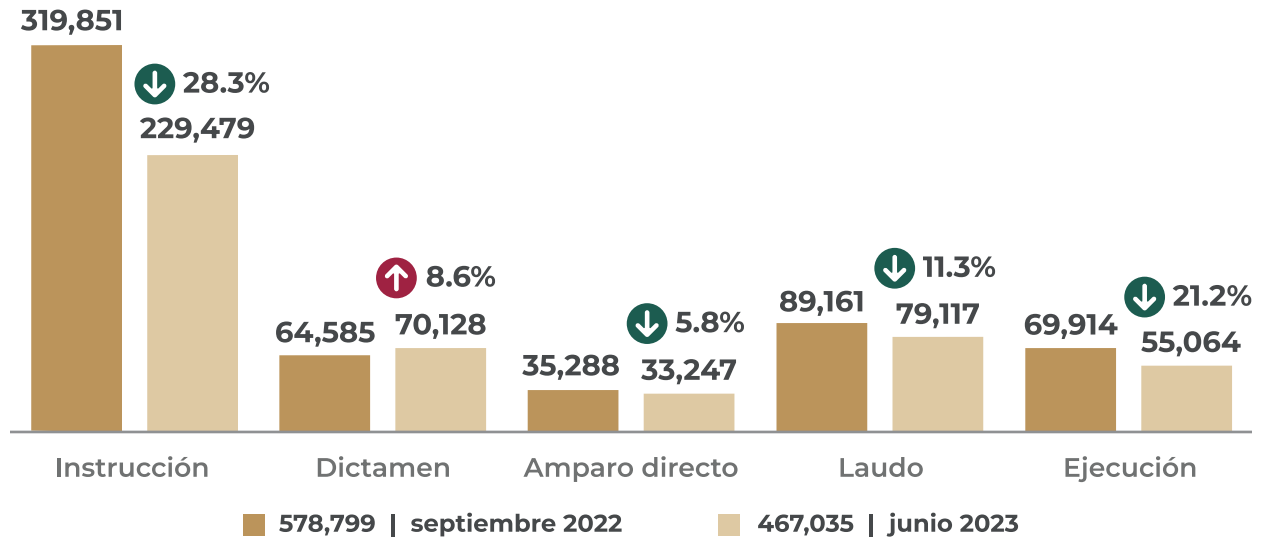
Fuente: Elaboración propia con datos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.



De septiembre de 2022 (cierre de ventanilla) al 30 de junio de 2023 se concluyeron 117,824 asuntos (20.4%), cifra que incluye incompetencias registradas en el

periodo y que también se han atendido y el comparativo en el abatimiento en las cinco principales etapas procesales, es el siguiente:

Gráfica 3. Abatimiento de los expedientes en trámite por etapa procesal. Septiembre de 2022 respecto a junio de 2023



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

Por cuanto hace a los asuntos de naturaleza colectiva en trámite, al 30 de junio de 2023, 306 correspondían a conflictos colectivos, 24 a emplazamientos

de huelga y ocho a huelgas vigentes. El decremento para este tipo de conflictos fue el siguiente:

Tabla 9. Decremento en el número de conflictos en trámite

TIPO DE CONFLICTO	SEP-22	JUN-23	ABATIMIENTO	AVANCE %
Conflictos colectivos	564	306	258	45.7%
Emplazamientos a huelga	518	24	494	95.4%
Huelgas	11	8	3	27.3%

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

Conclusiones

La Reforma Laboral representa una oportunidad histórica para que las y los trabajadores retomen su protagonismo en las relaciones obrero-patronales y en las decisiones que tomen sus representantes, brindando una posibilidad para que los sindicatos regresen a sus bases, se reinventen y convengan a cada vez más personas trabajadoras sobre la utilidad del sindicalismo como una herramienta para la mejora de sus condiciones laborales. Sin embargo, la legitimidad del nuevo sindicalismo debe conseguirse con trabajo permanente y cotidiano. Con ello, se demostrará, especialmente a las y los trabajadores más jóvenes, que hay más y mejores posibilidades cuando se trabaja de manera colectiva para la garantía de sus derechos.

En esta nueva etapa de consolidación del nuevo modelo laboral, el Gobierno de México avanza con la firme convicción de que la paz laboral solo puede

ser producto de la unión y la justicia social que protejan y garanticen las libertades y los derechos de sus trabajadores y trabajadoras. Para ello, es necesario seguir impulsando la concertación y diálogo tripartito para alcanzar estrategias comunes para la mejora constante del mundo del trabajo.

La unidad no conlleva subordinación al gobierno en turno, la promoción de un nuevo corporativismo ni exceder la ley para favorecer a unos cuantos. La unidad tiene sus bases en la organización, la pluralidad de ideas, el respeto a la libertad y la diversidad, la tolerancia y el diálogo constructivo. Asimismo, es necesario llevarlo a cabo bajo un enfoque de responsabilidades compartidas por las partes, lo cual permitirá promover la productividad y la estabilidad de las fuentes de empleo y, al mismo tiempo, la tutela y mejora continua de los salarios, las prestaciones y las condiciones laborales de las y los trabajadores.



Fotografía 22. Trabajadora saliendo de votar la legitimación de su contrato colectivo de trabajo.

3

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



Fotografía 23. El incremento de los salarios mínimos benefició más a las y los trabajadores que menos ganan, logrando así mejorar el poder adquisitivo de las familias mexicanas.



El salario mínimo alcanzó su mayor poder adquisitivo en 1976, el cual equivaldría hoy a 365 pesos diarios, sin embargo, en las siguientes décadas, el salario mínimo llegó a perder hasta el 75% de su valor, dejando de ser una medida para proteger el ingreso de las personas trabajadoras. Este prolongado proceso de precarización ubicó a México entre los países con los salarios mínimos más bajos de la región.

La Nueva Política de Salarios Mínimos (NPSM) tiene entre sus principios saldar una deuda histórica y dignificar el salario mínimo, buscando garantizar al final del sexenio un piso de bienestar mínimo, para las familias de las y los trabajadores que menos ganan, que sea suficiente para satisfacer sus necesidades en el orden material social y cultural, así como proveer la educación obligatoria de las hijas e hijos, a través de incrementos graduales y responsables de los salarios mínimos que consideren el contexto económico, el comportamiento de los precios y sus posibles efectos en el empleo.

En 2019 el salario mínimo general pasó de 88.36 pesos diarios a 102.68 pesos diarios, con un incremento de 16.2%, garantizando por primera vez que las personas trabajadoras que lo ganaran pudieran comprar para sí mismas las canastas alimentaria y no alimentaria que el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) utilizaba en ese momento para el cálculo de la pobreza.

De manera adicional, en ese mismo año, una segunda área salarial, la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN) fue aprobada por el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami), donde el salario mínimo se duplicó a 176.72 pesos diarios como parte de una estrategia regional para atraer a aquellas personas que buscaban mejores oportunidades de vida en ese territorio.

En 2020, el salario mínimo se incrementó 20%, en el resto del país, con lo que pasó de 102.68 a 123.22 pesos diarios; mientras que en la ZLFN fue de 5% y pasó de 176.72 a 185.56 pesos diarios.

En 2021, durante el proceso de recuperación de la pandemia por COVID-19, se acordó un alza de 15% en ambas zonas salariales. Así, en la ZLFN, el salario mínimo pasó de 185.56 a 213.39 pesos diarios y en el resto del país se elevó de 123.22 a 141.70 pesos diarios. Este incremento permitió que las personas trabajadoras con menores salarios pudieran tener una protección adicional a su ingreso, contribuyendo también a reactivar la economía nacional

mediante el fortalecimiento del poder adquisitivo de las familias.

En 2022 los salarios mínimos se incrementaron en 22% en ambas zonas salariales; en la ZLFN pasó de 213.39 a 260.34 pesos diarios, mientras que en el resto del país pasó de 141.70 a 172.87 pesos diarios.

A partir del 1 de enero de 2023 entraron en vigor los nuevos salarios mínimos generales con un incremento del 20 por ciento. Para este caso en

LA ZLFN EL SALARIO LLEGÓ A

\$312.41

PESOS DIARIOS

Y EN EL RESTO DEL PAÍS, EL SALARIO ALCANZÓ LOS

\$207.44

PESOS DIARIOS

Desde diciembre de 2018 y hasta junio de 2023 el salario mínimo recuperó 88.6% de su poder adquisitivo a nivel nacional, mientras que en la ZLFN la recuperación fue de 184.1%, en beneficio de las personas trabajadoras que menos ganan.

Desde el inicio de esta administración, los cinco incrementos al salario mínimo han favorecido a las personas trabajadoras que menos ganan, especialmente a las mujeres, y a sus familias. La meta es alcanzar, al término de la presente administración un salario mínimo que sea suficiente para sostener a una familia promedio, lo cual hace necesario elevar, al menos al doble, el salario mínimo en términos reales, respecto de 2018.

Por otro lado, con el propósito de consolidar una banca social sin fines de lucro y cercana a las y los trabajadores, el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (Instituto Fonacot) mantuvo la promoción de la afiliación de empresas y la inclusión a la vida financiera de las personas trabajadoras, a fin de aumentar su poder adquisitivo y, en consecuencia, mejorar su calidad de vida.

Adicionalmente, con la inclusión financiera de más personas trabajadoras se pretende eliminar las





Fotografía 24. La Nueva Política de Salarios Mínimos benefició mayormente a las mujeres.

brechas que impiden a las y los trabajadores de menos recursos acceder a un crédito, al considerar su capacidad de pago respecto a su ingreso. En consecuencia, los créditos del Instituto Fonacot se otorgan bajo las condiciones más favorables y en correspondencia con los principios rectores plasmados en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.

3.1. 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

El 1 de enero de 2023 entraron en vigor los salarios mínimos con un incremento de 20% respecto a los vigentes para el año previo, ascendiendo a 312.41 pesos diarios en la ZLFN y a 207.44 pesos diarios en el resto del país. Se estima que

ESTE INCREMENTO BENEFICIÓ A

6 MILLONES

DE PERSONAS TRABAJADORAS
ASEGURADAS EN EL IMSS QUE GANABAN
MENOS DE ESTOS MONTOS.

La Dirección Técnica de la Conasami dio seguimiento puntual a los cambios en el nivel de empleo y salarios promedio de las personas trabajadoras del sector formal, así como al impacto del incremento de los salarios mínimos. Esta información se presentó de manera mensual al Consejo de Representantes para la toma informada de decisiones.

En relación con lo anterior, con el aumento de 2023 las personas trabajadoras que perciben el salario mínimo pueden adquirir las canastas alimentaria y no alimentaria para sí mismas y aportar una parte para la de algún dependiente económico. Actualmente, el porcentaje de cobertura de la Línea de Pobreza por Ingresos Urbana (LPIU) del Coneval es de 221.4% en la ZLFN y de 147.0% en el resto del país. Antes de la NPSM de 2019, el salario mínimo cubría solo el



81.1%, es decir, no era suficiente siquiera para cubrir las necesidades de la persona trabajadora.

Al mes de junio de 2023, el número de

**PERSONAS ASEGURADAS
EN EL IMSS FUE DE**

21,887,307

**LO QUE REPRESENTÓ
UN AVANCE ANUAL DE 3.9%**

mientras que el salario base de cotización promedio se ubicó en 534.05 pesos diarios nominales, con una variación anual real de 5.9 por ciento.

Con respecto al número de personas aseguradas por áreas salariales, en la ZLFN la variación anual a junio de 2023 fue de 4.2%, mientras que, en el resto del país el alza alcanzó 2.0 por ciento. El salario base de cotización promedio se incrementó 8.4% anual real llegando a 585.85 pesos diarios nominales en la ZLFN, e incrementó 5.6% anual real alcanzando los 527.84 pesos diarios nominales en el resto del país.

El incremento de los salarios mínimos benefició más a las y los trabajadores que menos ganan. Al cierre del mes de junio de 2023, el 10% de las y los trabajadores con menor salario presentaron una variación anual real de su ingreso promedio de 15.0% en la ZLFN y de 15.3% en el resto del país. Los datos muestran que, a menor salario, mayor es el incremento anual real del salario promedio, revirtiéndose conforme más elevado es el salario.

Respecto a las personas trabajadoras del hogar y las personas jornaleras agrícolas, en 2021 el Consejo de Representantes de la Conasami estableció un salario mínimo profesional (SMP) para dichas personas trabajadoras. En 2023 con los nuevos salarios mínimos profesionales vigentes para las

**PERSONAS TRABAJADORAS
DEL HOGAR,
SU SALARIO MÍNIMO ES DE**

\$312.41

PESOS DIARIOS
EN LA ZLFN

\$260.34

PESOS DIARIOS EN
EL RESTO DEL PAÍS

en tanto, para las

**PERSONAS JORNALERAS
AGRÍCOLAS,
EL SALARIO MÍNIMO ES DE**

\$312.41

PESOS DIARIOS
EN LA ZLFN

\$234.52

PESOS DIARIOS EN
EL RESTO DEL PAÍS

Finalmente, la Dirección Técnica de la Conasami realizó una estimación del costo laboral de los incrementos de los salarios mínimos de 2019 a 2022. Este cálculo se realizó para el sector formal al obtener el porcentaje de la masa salarial adicional requerida para llevar a quienes ganan menos hasta el nivel de los nuevos salarios mínimos, como proporción de la masa salarial pagada. Se encontró que, en 2019 el costo laboral fue de 0.12% en la mayor parte del país y de 3.88% en la ZLFN, cuando en esta última se duplicó el salario mínimo. En 2020, el costo fue de 0.39% en el resto del país y de 0.01% en la ZLFN, ya que el incremento sólo fue del 5% en ese caso. En 2021 el costo fue de 0.40% en el resto del país y de 0.7% en la ZLFN; mientras que, para el 2022 fue de 1.21% y 1.79%, respectivamente.

3.2. Principales resultados del informe de Avance y Resultados 2022: Programa Institucional 2021-2024 de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

La actividad sustancial de la Conasami se enmarca en el Eje 3, Economía, del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 y el Objetivo Prioritario 3 del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024. En alineación a estos documentos de la Planeación Nacional del Desarrollo, la Comisión elaboró su Programa Institucional 2021-2024 con dos Objetivos Prioritarios y dos estrategias prioritarias cada uno; a continuación, se describen y presentan los resultados de sus metas para el bienestar y parámetros a 2022:

1.1. Meta para el bienestar – Porcentaje de cobertura del salario mínimo general respecto a la LPIU familiar: 75.32 por ciento.

1.2. Parámetro – Porcentaje del salario base de cotización promedio actual respecto al salario base de cotización estimado para 2024: 99.48 por ciento.





Fotografía 25. Ciudadana beneficiada por el aumento al salario mínimo.

1.3. Parámetro - Porcentaje del salario mínimo general respecto al salario mínimo estimado para 2024 de acuerdo con el compromiso presidencial que establece un incremento con base en la tasa de inflación más dos puntos: 103.41 por ciento.

2.1. Meta para el bienestar – Porcentaje de cobertura del promedio de los salarios mínimos profesionales respecto a la LPIU familiar: 85.88 por ciento.

2.2. Parámetro – Crecimiento del salario promedio en términos reales de ocupaciones en el SSMP [Sistema de Salarios Mínimos Profesionales] identificables en la ENOE [Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo]: -3.09 por ciento.

2.3. Porcentaje de capítulos de la Ley Federal del Trabajo (LFT) que mandatan a Conasami fijar un SMP y que cuentan con una propuesta o fijación: 100.00 por ciento.

3.3. Acceso a financiamiento en condiciones favorables a las personas trabajadoras formales, para incrementar su calidad de vida y la de sus familias

El Instituto Fonacot llevó a cabo diferentes acciones con el propósito de dar continuidad a los objetivos planteados por el Gobierno de México. Entre el 1 de septiembre de 2022 y el 30 de junio de 2023 el Instituto alcanzó los siguientes resultados:

Se ejecutaron cambios y mejoras en las condiciones de las políticas asociadas al otorgamiento del crédito, enfocándose en hacer más inclusivos los productos de financiamiento; reactivando la capacidad de consumo de las y los trabajadores (considerando los límites de endeudamiento) y permitiendo el acceso a grupos que anteriormente no eran sujetos del crédito FONACOT, tales como la población trabajadora eventual, así como aquella con una antigüedad de entre 6 a 12 meses.

De igual forma, se redujo la antigüedad requerida para afiliación de nuevos centros de trabajo, de dos a un año, lo que permitió la

COLOCACIÓN DE CRÉDITOS POR

30,287

MILLONES DE PESOS
OTORGADOS A

1,261,294

TRABAJADORAS
Y TRABAJADORES
FORMALES,
MEDIANTE

1,267,595

CRÉDITOS



asimismo, cabe señalar que, en el mes de marzo de 2023, se presentó la mayor colocación histórica mensual, superando los 3,668 millones de pesos. El promedio mensual de colocación de septiembre de 2022 al mes de junio de 2023 fue de 3,029 millones de pesos.

En beneficio de la población trabajadora, al cierre de septiembre de 2022 el Costo Anual Total (CAT) promedio se encontraba en niveles de 26.39% y en junio de 2023 se redujo a 25.44%. En lo relativo a la tasa de interés promedio, en septiembre de 2022 esta era de 15.61% y, al cierre de junio, se ubicó en 15.51 por ciento. Estas disminuciones en el costo del crédito FONACOT permiten que se posicione como el crédito de nómina más barato del mercado.

En el ámbito de la recuperación de créditos, en el periodo reportado se llevaron a cabo acciones estratégicas de cobranza que permitieron la identificación de personas acreditadas con saldo pendiente en centros de trabajo no afiliados al Instituto, derivando en la incorporación de 1,429 centros y resultando en la recuperación de 43.9 millones de pesos.

Se realizó la reinstalación de personas acreditadas en centros de trabajo activos, correspondiente a 589,186 créditos, dando como resultado una recuperación de 752.5 millones de pesos. Con respecto a la recuperación total, para el periodo reportado, esta ascendió a 30,482 millones de pesos.

Con el objetivo de seguir contribuyendo a disminuir la brecha de género de acceso al crédito y de desarrollo regional, se continuó con el producto Crédito

Mujer Efectivo Región Sur y Estado de Guerrero, el cual contó con el beneficio de 0% de comisión por apertura. Dicho producto se mantuvo vigente del 1 de agosto de 2022 al 7 de marzo de 2023, beneficiando a más de 50 mil trabajadoras con créditos por 1,016.6 millones de pesos con una tasa de interés y Costo Anual Total promedio de 15.01% y 23.1%, respectivamente. De las trabajadoras beneficiadas, 52.7% de ellas obtuvieron un crédito FONACOT por primera vez.

Derivado del impacto favorable del Producto Crédito Mujer Efectivo Región Sur y Estado de Guerrero, a partir del 08 de marzo de 2023 se eliminó la comisión por apertura para el Producto de Crédito Mujer Efectivo, logrando la ampliación del beneficio a todas las mujeres trabajadoras del país. Asimismo, se estableció la disminución de la comisión de apertura de 2.00% a 1.85% para el producto Crédito en Efectivo.

Como parte de las acciones del Instituto Fonacot, y con la finalidad de asegurar los recursos requeridos para atender a las personas trabajadoras formales del país, y contar con fuentes de financiamiento diversificadas, se contrató una línea de crédito por 1,200 millones de pesos con una institución de la Banca Comercial, y el 16 de junio de 2023 se llevó a cabo la emisión quirografaria con clave de pizarra FNCOT 23S por un monto de 6,400 millones de pesos, cuyos recursos se utilizarán para el otorgamiento de créditos a las personas trabajadoras formales del país con énfasis en las mujeres:

Tabla 10. Fuentes de financiamiento del Instituto Fonacot (millones de pesos)

CONCEPTO	AUTORIZADO	DISPUERTO	PORCENTAJE	DISPONIBLE	PORCENTAJE
Programa de certificados bursátiles	20,000.0	16,520.3	82.6%	3,479.7	17.4%
Banca de desarrollo	5,000.0	-	0.0%	5,000.0	100.0%
Banca comercial	3,490.0	-	0.0%	3,490.0	100.0%
Total	28,490.0	11,410.0	57.9%	11,969.7	42.0%

Datos del primero de septiembre de 2022 al 30 de junio de 2023.

Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Fonacot.

Por otra parte, se realizaron actividades enfocadas a la difusión de afiliación de centros de trabajo y del proceso de sustitución patronal en las páginas de la STPS, con la finalidad de concientizar a los centros de trabajo (patrones) a realizar su afiliación al Instituto; o bien, realizar su trámite de sustitución patronal, con la finalidad de no perjudicar a las personas trabajadoras que laboran en éstos.

Entre septiembre de 2022 y junio de 2023 se firmaron un total de 75 convenios de colaboración con organismos sindicales, cámaras empresariales y centros de trabajo. También se participó en 14 eventos (ferias) con objeto de promocionar los beneficios que obtienen los centros de trabajo (patrón) al afiliarse al Instituto Fonacot y se llevaron a cabo 14 talleres virtuales con el fin de dar a conocer a los centros de trabajo el proceso detallado para lograr culminar su afiliación al Instituto.

Adicionalmente, como parte de las actividades de promoción, el Instituto fue invitado a participar en la Global Money Week, donde se colaboró en talleres de educación financiera, así como en eventos organizados por la Secretaría de Educación Pública.

Como parte de los esfuerzos realizados en el marco del mes de la mujer y sumado a la campaña de

las nuevas condiciones del Crédito Mujer Efectivo, se impartió la plática en línea Empoderamiento Financiero para Mujeres.

Finalmente, con la finalidad de no poner en riesgo la operación del Instituto, se efectuó la renovación de Infraestructura Tecnológica, la cual tenía más de tres años en operación, permitiendo mantener la compatibilidad con las aplicaciones Institucionales. Los servicios que se actualizaron fueron:

- Infraestructura de Equipo de Cómputo y Periféricos
- Infraestructura de Redes Local e Inalámbrica
- Infraestructura de Telefonía

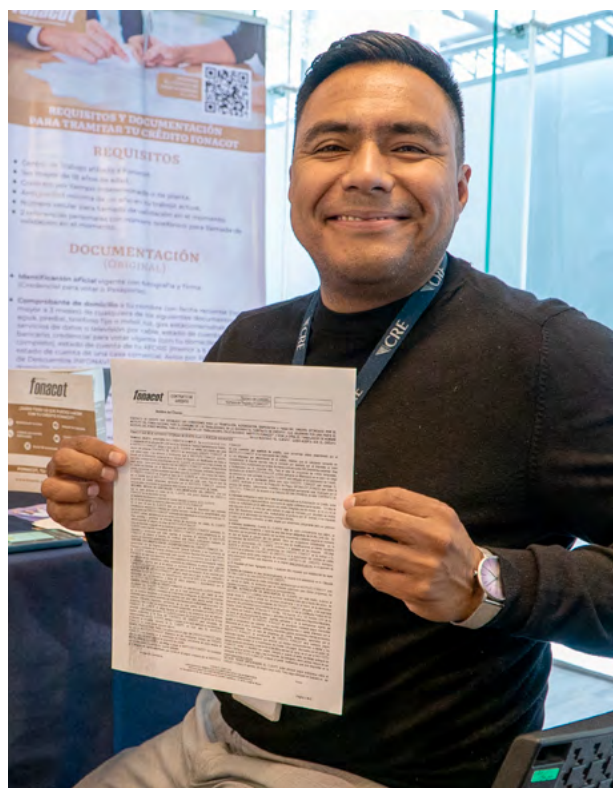
En este sentido, la actualización de dicha infraestructura tecnológica contribuyó a una operatividad institucional adecuada, que permitió la reducción de costos al disminuir tiempos de espera gracias a la respuesta eficiente de equipos de cómputo robustos y con tecnología de punta.

Conclusiones

La STPS trabaja para garantizar que las y los trabajadores cuenten con un salario mínimo digno, así como con oportunidades de crédito accesibles e igualitarias. La NPSM representa un avance histórico en el tema de la recuperación del poder adquisitivo en México, pues busca garantizar el acceso a bienes y servicios básicos con el aumento gradual, responsable y consensuado de los salarios mínimos en el país.

Asimismo, a través del Instituto Fonacot se continúa trabajando para garantizar la inclusión financiera de las personas trabajadoras formales, mediante el acceso a créditos en las mejores condiciones del mercado, esto bajo un enfoque de equidad, inclusión y una política de austeridad. El acceso a una banca con perspectiva social beneficia tanto a las y los trabajadores más vulnerables como a sus familias, permitiéndoles obtener bienes y servicios que, probablemente por limitaciones en su ingreso disponible, no podrían obtener.

Es así que desde esta Secretaría se han implementado acciones para contribuir a elevar el nivel de vida de las y los trabajadores y para que incrementen su bienestar y el de sus familias, especialmente para aquellos en condiciones más vulnerables.



Fotografía 26. Trabajador recibiendo orientación en stand de Fonacot.



Fotografía 27. Las personas trabajadoras en México que ganan el salario mínimo pueden ahora adquirir los alimentos, bienes y servicios básicos para una vida digna.



4

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



Fotografía 28. Trabajador en su centro de trabajo

Desde la puesta en marcha de la reforma en materia de subcontratación, la STPS ha desempeñado acciones de vigilancia al cumplimiento de las nuevas disposiciones por parte de los centros de trabajo, entre las que destacan el intercambio permanente de información con otras autoridades, el análisis de datos, la fiscalización masiva, campañas de prevención, mejoras normativas y la ejecución de inspecciones, todas ellas, con el firme objetivo de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores.

Por otro lado, se ha promovido el cumplimiento a la normativa laboral a través del reforzamiento de condiciones laborales dignas, que incluyen garantías de salud y de seguridad, a través de mecanismos alternos a la inspección que fortalecen el marco de verificación y el cumplimiento de las obligaciones laborales, generando centros de trabajo digno o decente.

Con la reciente presentación del Programa de Verificación Laboral Voluntaria (Velavo) se cumple con el compromiso que se planteó esta administración de robustecer las condiciones de trabajo digno, al facilitar a las empresas el cumplimiento de sus obligaciones laborales mediante la declaración de manera voluntaria, por propia determinación a través de una plataforma electrónica.

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

Entre el 1 de septiembre de 2022 y el 30 de junio de 2023, se realizaron 40,563 inspecciones de trabajo efectivas a 32,735 centros de trabajo en beneficio de 5,435,139 personas trabajadoras, cumpliendo con los propósitos planteados en los programas anuales para prevenir y, en su caso, corregir faltas y violaciones a la normativa laboral.

La reforma en materia de subcontratación logró que las y los trabajadores fueran reconocidos por las empresas para las que realmente trabajaban,

para lo que éstas tuvieron que asumir su obligación de reconocerles sus derechos laborales plenamente, como fue el caso del derecho constitucional a la Participación de los Trabajadores en el Reparto de Utilidades (PTU). Igualmente, derivado de la reforma, se implementó el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE) con el objetivo de transparentar los servicios ofrecidos por este tipo de empresas y facilitar los mecanismos de vigilancia en aras de erradicar la subcontratación ilegal.

La STPS implementó acciones de inspección para el combate a la subcontratación, por ello, con el objetivo de verificar el cumplimiento a la normativa laboral en la materia, la STPS mantuvo constante comunicación y realizó acciones coordinadas con el IMSS, el Servicio de Administración Tributaria (SAT), el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) y la Procuraduría Fiscal de la Federación, entre otros entes públicos, para identificar posibles focos rojos y enfocar las acciones de inspección en materia de subcontratación y supervisión de empresas.

A partir del análisis de la información obtenida por parte de las autoridades involucradas y la recabada por la STPS, se programaron y ejecutaron acciones de vigilancia a través de visitas de constatación e inspecciones federales de trabajo, en las que se verificó el cumplimiento de la normativa en materia de subcontratación, tanto a las personas físicas y morales que prestan servicios especializados como a los beneficiarios de sus servicios.

Asimismo, en conjunto con las autoridades involucradas (IMSS, SAT, Infonavit), la STPS realizó diversas campañas masivas para evitar la caída del empleo e incentivar el cumplimiento de las obligaciones fiscales y de seguridad social por parte de las personas físicas y morales inscritas en el REPSE.

En ese sentido, desde el 1 de septiembre de 2022 y hasta el 30 de junio de 2023, la STPS realizó más de tres mil acciones de verificación dirigidas a supervisar el cumplimiento a la mencionada normativa. Como resultado de dicha vigilancia, se cancelaron 370 registros y se impusieron multas a distintas empresas por incumplimientos a la normativa en materia de subcontratación, que en su conjunto equivalen a 27 millones de pesos.

También se enviaron 11,540 comunicados a empresas identificadas con disminución representativa en el número de sus trabajadores, con el objetivo de evitar la caída del empleo durante el mes de diciembre de 2022, además de 35,112 comunicados a

empresas que se encuentran inscritas en el Padrón Público de Contratistas de Servicios Especializados u Obras Especializadas, con el objetivo de reforzar el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

Igualmente, para fortalecer las herramientas con las que cuenta la STPS para la vigilancia del cumplimiento a la normativa laboral en materia de subcontratación y generar certeza jurídica en ciertos sectores económicos respecto del cumplimiento de sus obligaciones en la materia, a partir de la publicación de la reforma laboral en materia de subcontratación, la STPS emitió las siguientes disposiciones:

1. Acuerdo por el cual se establecen criterios de inspección en materia de subcontratación relacionados con la agroindustria de la exportación, publicado en el DOF el 14 de noviembre de 2022. Disponible en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5671249&fecha=14/11/2022#gsc.tab=0

2. Acuerdo por el cual se establecen criterios de inspección en materia de subcontratación relacionados con servicios turísticos y de hospedaje, publicado en el DOF el 12 de diciembre de 2022. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5673906&fecha=12/12/2022#gsc.tab=0

3. Acuerdo que modifica el diverso por el que se dan a conocer las Disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o

morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el DOF el 3 de febrero de 2023. Disponible en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5678731&fecha=03/02/2023#gsc.tab=0

El Operativo de PTU tiene el objetivo de focalizar sus acciones de vigilancia para proteger y tutelar los derechos laborales de carácter económico en beneficio de las y los trabajadores de centros de trabajo de jurisdicción federal. Con ello, se busca que los factores de la producción cumplan con la obligación del pago de este beneficio respetando los derechos laborales de las y los trabajadores.

A PARTIR DEL OPERATIVO SE LLEVARON A CABO

4,270

INSPECCIONES A NIVEL NACIONAL ENTRE SEPTIEMBRE DE 2022 Y JUNIO DE 2023.

En relación con lo anterior y derivado de la Reforma Laboral, en 2021, 153 mil empresas cumplieron con sus obligaciones y realizaron el pago de PTU, beneficiando a 13 millones de trabajadoras y trabajadores



Fotografía 29. Trabajadora en su centro de trabajo, ONEST.



con un monto equivalente a 183,249 millones de pesos mientras que

**EN EL EJERCICIO 2022,
EL NÚMERO DE EMPRESAS
QUE REPORTARON**

PAGO DE PTU

AUMENTÓ A

169 MIL

BENEFICIANDO A

13.5 MILLONES

DE PERSONAS

**TRABAJADORAS CON UN
MONTOS QUE ASCENDIÓ A**

214,217

MILLONES DE PESOS.

A dos años de su implementación, la plataforma del REPSE se convirtió en una herramienta de consulta fundamental que permite a los ciudadanos dar cumplimiento a lo determinado en la reforma laboral en materia de subcontratación, y a la STPS le brinda la oportunidad de enfocar las acciones de vigilancia sobre el incumplimiento a la normativa laboral. Esta plataforma sigue teniendo como principales características ser un trámite 100% digital, fácil de navegar y utilizar, no requiere que los usuarios tengan conocimientos informáticos y está disponible las 24 horas del día, los 365 días del año.

Desde el 1 de septiembre de 2022 y hasta el 30 de junio de 2023, se registraron en el REPSE 143,197 empresas prestadoras de servicios especializados, las cuales han reportado más de 5,053,251 trabajadores. Las entidades federativas con el mayor número de registros son la Ciudad de México, el Estado de México, Nuevo León, Jalisco y Querétaro.

Las principales actividades que se encuentran registradas en el REPSE se encuentran clasificadas principalmente en los siguientes sectores:

- Servicios (Servicios de Mantenimiento, Servicios de Reparación, Servicios de Consultoría, Servicios de Comedores para la Industria, Preparación de Alimentos y Bebidas para su Consumo Inmediato)
- Construcción
- Limpieza
- Transporte

Se llevaron a cabo modificaciones a la plataforma del REPSE como resultado de la retroalimentación que se ha tenido con los usuarios respecto a su operación. Ahora los usuarios tienen la posibilidad de modificar o actualizar las actividades inscritas, posibilidad con la que no se contaba anteriormente y que fue implementada para su beneficio.

4.2. Promoción del cumplimiento de las condiciones de trabajo digno a través de la utilización de mecanismos voluntarios, de autogestión y de autoevaluación

Una de las prioridades de la STPS es impulsar el trabajo digno o decente en México, para lo que se cuenta con el Sistema de Acreditación de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Digno, conformado por el Velavo, el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST) y el Distintivo en Responsabilidad Laboral (DRL).

Con el fin de fortalecer las condiciones de trabajo digno para las personas trabajadoras y facilitar a las empresas el cumplimiento de sus obligaciones laborales, la STPS presentó el Velavo el 20 de abril de 2023, un mecanismo alterno a la inspección del trabajo mediante el cual los centros de trabajo declaran, por propia determinación y por medio de una plataforma informática, su nivel de cumplimiento de la normativa laboral y así obtienen el beneficio de no recibir inspecciones ordinarias de la STPS durante un año. Para la declaración de los centros de trabajo se consideran las siguientes materias:

1. Condiciones Generales de Trabajo (CGT). Podrán aplicar todos los centros de trabajo de ramas federales. Si bien el Programa es de carácter voluntario, los centros de trabajo interesados en incorporarse a otras materias deberán declarar de manera obligatoria sus CGT.



2. Capacitación, Adiestramiento y Productividad. Podrán incorporarse todos los centros de trabajo establecidos en la República Mexicana.

3. Seguridad y Salud en el Trabajo. Podrán participar los centros de trabajo catalogados con clases de riesgo I y II, de conformidad con el Catálogo de Actividades para la Clasificación de las Empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo, incluido en el Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización. Asimismo, deberán ser centros de trabajo con menos de 75 personas trabajadoras.

Las primeras empresas que se incorporaron al Velavo fueron Grupo Bimbo, Nemark, DHL, Grupo Nacional Provincial y Cemex, mismas que destacan por su tamaño y por localizarse en distintas entidades federativas. Asimismo, al mes de junio se han registrado 53 centros de trabajo que se ubican en la Ciudad de México, Campeche, Coahuila, Guanajuato, Estado de México, Morelos, Hidalgo, Jalisco, Nuevo León, Querétaro, Puebla, Tlaxcala, Veracruz y Tamaulipas, con una plantilla que asciende a 22,113 personas trabajadoras.



Fotografía 30. Trabajador en su centro de trabajo, Bimbo.

Por otra parte, la implementación del PASST promueve que las empresas instauren y operen sistemas de administración en materia de seguridad y salud en el trabajo que toman como base estándares nacionales e internacionales, favoreciendo el funcionamiento de centros de trabajo seguros e higiénicos.

A través de la inscripción en el PASST se adopta un compromiso voluntario que impulsa esquemas para la autoevaluación del cumplimiento de la normativa a través de la corresponsabilidad de los empresarios y la alta dirección de los centros de trabajo con sus trabajadores. Mediante el PASST, se recibe el acompañamiento de la STPS con el fin de atender, mediante la autogestión y de manera sistematizada y oportuna, las obligaciones que mandata el marco legal de la seguridad y salud en el trabajo para favorecer la salud y la seguridad de los trabajadores, mediante la prevención de los accidentes y enfermedades laborales.

Así, entre septiembre de 2022 y junio de 2023, se logró la inscripción de 88 nuevas empresas, lo que benefició a 19,242 personas trabajadoras y en total, al 30 de junio de 2023 se tienen

4,702

**EMPRESAS
REGISTRADAS
EN EL PASST,
LO QUE REPRESENTÓ
BENEFICIOS PARA**

1,114,437

**PERSONAS
TRABAJADORAS.**

En relación con la tasa de accidentes, mediante la implementación del PASST, las empresas participantes lograron disminuir de 1.5% a 0.73% la tasa de accidentes por cada 100 trabajadores en los centros de trabajo incorporados y reconocidos, beneficiando a 425,890 personas trabajadoras.

Actualmente, los 1,581 centros de trabajo que cuentan con alguno de los tres niveles de reconocimiento de "Empresa Segura" tienen una tasa de



Fotografía 31. Trabajadora en su centro de trabajo, "Cintas El Elefante".

accidentes de 0.73 por cada 100 personas trabajadoras en promedio, siendo 51.3% menor que la media nacional. Al respecto, en los centros de trabajo certificados en el Primer Nivel, la tasa es 24.0% menor; en aquellos que se han hecho acreedores del Segundo Nivel, la tasa es 56.7% menor; en los que han obtenido el Tercer Nivel, la tasa es 71.3% menor; y, en el caso de los que han obtenido la Revalidación del Tercer Nivel, la tasa es 80.0% menor.

El DRL es el tercero de los componentes del Sistema de Acreditación de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Digno. Este Distintivo es un mecanismo que se ofrece de manera gratuita y voluntaria y su objetivo principal es reconocer a aquellos centros de trabajo que van más allá de lo establecido por el marco jurídico en términos de trabajo digno o decente. Estos centros de trabajo promueven entornos laborales inclusivos, igualitarios y libres de violencia; además, implementan medidas para prevenir, abordar y eliminar el trabajo forzoso y el trabajo infantil brindando protección a las y los adolescentes que se encuentran en edad permitida para trabajar.

En el periodo que va del 1 de septiembre de 2022 al 30 de junio de 2023, la STPS realizó 94 acciones de promoción y asesoría del DRL a 181 centros de trabajo interesados en participar en alguna de las especialidades de dicho mecanismo,

**BENEFICIANDO
A UN TOTAL DE**

224,927

**PERSONAS
TRABAJADORAS**

de las cuales, 79,335 (35.3%) fueron mujeres y 145,592 (64.7%) fueron hombres.

En el mismo periodo se llevaron a cabo 2,187 acciones de promoción a través de medios digitales dirigidas a pequeñas empresas, en las cuales se

proporcionó información sobre el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de capacitación y adiestramiento de las y los trabajadores.

Asimismo, 3,001 empresas a nivel nacional recibieron asesorías sobre el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de capacitación y adiestramiento, así como del uso y funcionalidad del Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial (SIRCE).

En el marco de las obligaciones legales en materia de Capacitación y Adiestramiento establecidas en la Ley Federal del Trabajo, y en cumplimiento al segundo párrafo del artículo 153-V que indica: “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”, entre el 1 de septiembre de 2022 y el 30 de junio de 2023, 18,834 empresas registraron en el SIRCE 76,702 listas

QUE AVALAN UN TOTAL DE

34,522,161

**CONSTANCIAS DE
COMPETENCIAS O DE
HABILIDADES LABORALES**

dichas constancias fueron expedidas a las y los trabajadores por haber participado y aprobado los cursos de capacitación otorgados por los patrones.

Durante el mismo periodo se atendieron 101,429 solicitudes de registro de Agentes Capacitadores Externos y modificaciones de planes y cursos o plantilla de instructores, que contribuyen a la capacitación de los centros laborales.

Se brindó atención a diversas organizaciones como el Sindicato Mexicano de Electricistas, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, y el IMSS, al igual que a empresas como el Tren Maya y organismos como Caminos y Puentes Federales, para la impartición de cursos de capacitación relacionados con el Programa de Formación de Agentes Multiplicadores (FAM). También se les brindó asesoría para diseñar y ejecutar sus programas anuales de capacitación y la orientación necesaria para constituir y operar sus Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.

Además, a través de la plataforma del Procadist se inscribieron 3,514 personas usuarias al curso

denominado “Integración y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación”; de éstos, 2,074 (59.0%) fueron mujeres y 1,440 (41.0%) fueron hombres. Igualmente se otorgó orientación y se participó en diferentes eventos de capacitación enfocados a difundir el nuevo modelo laboral 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 y la conformación de trabajos dignos.

Finalmente, con el propósito de promover la debida diligencia empresarial y el respeto a los derechos humanos laborales, la STPS recibió a un conjunto de representantes gubernamentales, empresariales, sindicales y de la sociedad civil de Alemania que visitaron México para presentar e invitar a las autoridades gubernamentales del país (Secretaría de Relaciones Exteriores, Secretaría de Gobernación, Secretaría de Economía, STPS y Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales) a participar como asesores en el proyecto piloto para el establecimiento de un Mecanismo de Reclamación Interempresarial de la Industria Automotriz Alemana en México, principalmente en las empresas Mercedes Benz, BMW, Bosch y ZF Friedrichshafen. Este mecanismo busca prevenir, minimizar o terminar violaciones a los derechos humanos en toda la cadena de suministro automotriz, desde la obtención de materias primas hasta la entrega del producto final, incluyendo todos los pasos en Alemania y en el extranjero que sean necesarios.

4.3. Acciones para favorecer la protección social de las personas trabajadoras ante el futuro del trabajo con perspectiva de igualdad y no discriminación

A fin de impulsar condiciones de trabajo digno para las personas trabajadoras del hogar y a través de acciones de coordinación, la STPS participó en distintos foros y grupos de trabajo con instituciones gubernamentales, organismos internacionales, sindicatos y Organizaciones de la Sociedad Civil. Entre ellos destaca el Grupo Intersecretarial y de la Sociedad Civil sobre Personas Trabajadoras del Hogar, grupo integrado por la OIT, ONU Mujeres e INMUJERES, entre otras instancias.

En relación con lo anterior, se realizó el conversatorio “Mejorando las condiciones laborales y de transparencia en México”, convocado por la Pan American





Development Foundation; la reunión Trabajadoras del Hogar OIT Modelos de inspección del trabajo, realizada en coordinación con la OIT; la reunión de presentación de resultados para impulsar la agenda del Convenio 189 de la OIT; así como las distintas reuniones de la Mesa Intersectorial para

IMPULSAR EL CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO 189 DE LA OIT SOBRE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN MARZO DE 2023,

éstas últimas organizadas por el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, en donde se contó con la participación de dependencias e instituciones gubernamentales, Organizaciones de la Sociedad Civil, sindicatos de personas trabajadoras del hogar, además de universidades y centros de investigación.

Así también, se celebró una reunión de trabajo con la Agencia Francesa para el Desarrollo denominada “Cooperación sobre la promoción del trabajo digno para las trabajadoras del hogar”, en marzo de 2023, con el fin de impulsar el Proyecto de cooperación técnica “Profesionalización y formalización de las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en México”.

La publicación en el DOF el 16 de noviembre de 2022 del “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, en materia de personas trabajadoras del hogar”³ por el cual se establece la obligación patronal de afiliar a las personas trabajadoras del hogar, constituye un parteaguas en la protección para ese grupo ocupacional. A partir de ello, la STPS puso en marcha una campaña para promover las condiciones de trabajo digno para las personas trabajadoras del hogar, con el objetivo de visibilizar y sensibilizar a la población sobre la relevancia de respetar los derechos de ese grupo ocupacional.

En ese sentido, se emprendieron actividades para contar con un billete de la Lotería Nacional alusivo al Día Internacional de las Personas Trabajadoras del Hogar, cuya develación se efectuó el 22 de marzo. De acuerdo con cifras proporcionadas por la Lotería Nacional, en el sorteo correspondiente se vendieron aproximadamente 2.400 millones de cachitos, considerado como un impacto inédito en este ámbito.

También en el marco de la referida campaña, se integraron insumos para promover, a través de las redes sociales de la STPS, el trabajo digno de las personas trabajadoras del hogar; esto se llevó a cabo mediante cápsulas que abordan las prácticas que el empleador de personas trabajadoras del hogar debe saber, así como cifras sobre el trabajo del hogar en México y datos sobre el Convenio 189 de la OIT, entre otros temas.

Con el objetivo de garantizar que las personas trabajadoras del hogar contaran con condiciones de trabajo digno, donde se respete plenamente la dignidad humana de la persona trabajadora, la STPS realizó diversas acciones de coordinación con instituciones federales y locales enfocadas en la afiliación a la seguridad social y la formalización del empleo. Dentro de los esfuerzos emprendidos por el Gobierno de México en apoyo a las personas trabajadoras del hogar, destaca el respectivo

PROGRAMA PILOTO DE ASEGURAMIENTO ANTE EL IMSS

el cual se ha implementado en distintas etapas y en las que, desde su inicio y

**AL MES DE JUNIO DE 2023
ALCANZÓ UNA COBERTURA
TOTAL DE**

60,110

PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR REGISTRADAS,

lo que constituye 11 mil personas más que las inscritas el año pasado.

La STPS ha señalado desde hace tiempo la importancia y la necesidad de modificar la LFT con el objetivo de regular a las empresas de plataformas digitales a fin de que se reconozcan los derechos laborales, colectivos y de seguridad social de las personas trabajadoras de plataformas digitales, que les permitan acceder a un empleo digno, flexible,

3. Disponible para consulta en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5671665&fecha=16/11/2022#gsc.tab=0



formal y subordinado, acorde con la realidad digital en la que nos encontramos.

Para ello, se han sostenido diálogos tripartitos con empresas de las plataformas digitales, sindicatos colectivos, las mismas personas trabajadoras de plataformas digitales, así como con instituciones gubernamentales, con el objetivo de escuchar todas las voces del sector y así poder delinear una reforma integral a la LFT, ya que esta forma de trabajo es actualmente fuente de empleo de más de 500 mil personas en México.

En este sentido, en septiembre de 2022, la STPS recibió de las personas trabajadoras, representantes, sindicatos y colectivos, el documento denominado “Manifiesto de piso mínimo de las trabajadoras y trabajadores de plataformas digitales”. Además, se recibió la propuesta de modificación a la LFT, en materia de personas prestadoras de servicios de plataformas digitales por parte del colectivo #NiUnRepartidorMenos y la organización NOSOTRXS.

Los documentos antes señalados se analizan y se integrarán en conjunto para que sirvan como un esquema para la propuesta que se trabaja al interior de la STPS, con la finalidad de contar con una iniciativa de ley sólida en materia de derechos laborales, colectivos y de seguridad social, que garantice el derecho al trabajo digno de las personas trabajadoras y asegure la sostenibilidad del modelo de negocio. Cabe señalar que, durante el primer semestre del 2023, esta Secretaría continuó los trabajos y el análisis de la propuesta de ley que se presentará ante el Congreso de la Unión.

Además, la STPS ha mantenido reuniones constantes con el IMSS para analizar la viabilidad de la flexibilidad en los esquemas de aseguramiento de las personas trabajadoras de plataformas digitales, y así permitirles un acceso efectivo a los beneficios de la seguridad social, como atención médica, incapacidades, ahorro para el retiro y guarderías, entre otros.



Fotografía 32. Trabajadora del hogar beneficiada por el programa piloto de incorporación a la seguridad social.

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

La STPS cuenta con la Red Nacional de Vinculación Laboral (RNVL), la cual desempeña un papel fundamental en la promoción de la inclusión laboral y el trabajo digno de las personas con baja empleabilidad o en situación de vulnerabilidad. De septiembre de 2022 a junio 2023 la RNVL llevó a cabo 65 sesiones de trabajo en sinergia con instituciones públicas, privadas y sociales en beneficio de las personas con menor empleabilidad o en situación de vulnerabilidad. En cuanto a las personas a las que se les brindó atención, la RNVL benefició a 3,864 personas, de las cuales 2,324 (60.1%) fueron mujeres y 1,540 (39.9%) fueron hombres.

Con el fin de promover la igualdad de oportunidades con una perspectiva antidiscriminatoria y de género, la STPS brindó apoyo y asesoramiento a centros de trabajo públicos, privados y sociales. Este respaldo tiene como objetivo la adopción de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, misma que establece requisitos para garantizar la igualdad laboral; la no discriminación; prevención, atención y sanción de la violencia laboral, así como la corresponsabilidad y conciliación en la vida laboral, familiar y personal. Estos aspectos influyen en la creación de entornos laborales favorables, así como en el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Al respecto, de septiembre de 2022 al mes de junio de 2023, se llevaron a cabo 282 acciones de difusión y asesoría a 115 centros de trabajo en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, beneficiando a un total de 19,510 personas trabajadoras de las cuales 6,208 fueron mujeres (31.8%) y 13,302 fueron hombres (68.2%).

Una de las estrategias institucionales de la STPS orientada a promover la protección de las personas trabajadoras jornaleras agrícolas es el DRL en su especialidad de Prevención, Atención y Erradicación del Trabajo Forzoso, Trabajo Infantil y Explotación Laboral en la Subespecialidad Sector Agrícola.

Bajo esta línea de acción, de septiembre de 2022 a junio de 2023 se llevaron a cabo 31 acciones de

promoción y asesoría a 68 centros de trabajo agrícolas, abordando temas específicos como:

1. Mecanismos para el reclutamiento y selección de personas jornaleras agrícolas.
2. Traslado y retorno seguro a las comunidades de origen y destino (gratuito).
3. Políticas, mecanismos y/o acciones para garantizar el cuidado y la protección infantil en el centro de trabajo.
4. Política integral para garantizar el acceso a la recreación, alimentación y educación para las Niñas, Niños y Adolescentes y sus familias.
5. Alianzas Estratégicas para la Prevención del Trabajo Infantil de la Comunidad.
6. Responsabilidad social en el entorno del centro de trabajo.

A través de las labores de asesoría para el sector agrícola se logró beneficiar a 30,555 personas trabajadoras, de las cuales, 10,969 (35.9%) fueron mujeres y 19,586 fueron hombres (64.1%).

Asimismo, la Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida en México (CITI) tiene como objeto coordinar a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal en el diseño, ejecución y evaluación de políticas, programas y acciones en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil, así como de protección de las y los adolescentes en edad permitida para trabajar, con base en la normativa aplicable. Durante el periodo, se realizaron las Sesiones Ordinarias, Trigésima Segunda, Trigésima Tercera, Trigésima Cuarta y Trigésima Quinta de la CITI en septiembre y diciembre de 2022, y en marzo y junio de 2023, respectivamente.

La CITI cuenta con un grupo de trabajo de carácter permanente denominado Red Nacional de Comisiones Locales para Prevenir y Erradicar el Trabajo Infantil, el cual constituye el mecanismo de coordinación interinstitucional dirigido a homologar la política contra el trabajo infantil entre las instancias federales y las estatales, a efecto de conjuntar esfuerzos en el propósito de prevenirlo y erradicarlo. La séptima reunión ordinaria de la Red se llevó a cabo en junio de 2023.

Las acciones anteriormente referidas, asociadas a la tercera sesión ordinaria del Grupo de Trabajo para



ejecutar el Programa de Operación 2022-2024 del Plan de Trabajo de la CITI, permitieron alcanzar los acuerdos para tener la versión final del Entregable 2. “Guía para Personas Empleadoras en la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida”, el Entregable 3. “Tus Derechos Laborales: Conócelos, Ejércelos”, y el Entregable 7. “Cláusulas Tipo en los Contratos Colectivos de Trabajo”, ambos en el marco del Programa de Operación 2022-2024.

Durante el periodo del informe, se integró la “Guía para promover y fortalecer el trabajo digno en centros de trabajo agrícolas”, así como la lista de verificación “Condiciones de trabajo digno de las personas trabajadoras del campo”. Mediante esos dos instrumentos se difunde la normativa para el trabajo agrícola en materia de condiciones generales de trabajo, prevención y erradicación del trabajo infantil y forzoso. A estos contribuyen también los criterios de inspección en materia de subcontratación relacionados con la agroindustria de exportación, publicados en el DOF el 14 de noviembre de 2022, con el propósito de impulsar condiciones de trabajo digno para las personas trabajadoras del campo.

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 Alcohólica, 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 otra parte, el 17 de febrero de 2023 se publicó en el DOF el “Acuerdo que establece las mercancías cuya importación está sujeta a regulación a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”. Este acuerdo establece un mecanismo de revisión por parte de esta Secretaría para restringir la importación de mercancías producidas con trabajo forzoso u obligatorio, incluido el trabajo infantil forzoso u obligatorio. Lo anterior en cumplimiento de los compromisos asumidos por México, de conformidad con lo establecido en el Artículo 23.6 del Capítulo Laboral del T-MEC. La instrumentación de este Acuerdo, cuya vigencia inició el 18 de mayo de 2023, se realiza en colaboración con la Secretaría de Economía y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En consonancia con esto, el 11 de junio de 2023, en representación del Gobierno de México, la STPS

REALIZÓ EL DEPÓSITO DEL INSTRUMENTO DE RATIFICACIÓN DEL PROTOCOLO DE 2014 RELATIVO AL CONVENIO 29 SOBRE TRABAJO FORZOSO, DE LA OIT,

el cual ayudará a nuestro país a fortalecer las medidas de prevención y protección necesarias para lograr la supresión del trabajo forzoso.

De igual modo, con miras a fortalecer el compromiso de eliminar y erradicar el trabajo infantil, la STPS desde 2019 ha asumido el compromiso internacional de ser País Pionero de la Alianza 8.7 “Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas”.

Dicha Alianza tiene como objetivo implementar y acelerar acciones innovadoras para poner fin al trabajo infantil en todas sus formas en 2025, así como erradicar el trabajo forzoso y la trata de personas, y dar cumplimiento a la Meta 8.7 de los Objetivos del Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. En este marco, durante 2022 y 2023 la STPS ha formado parte del Grupo de Coordinación Mundial de la Alianza 8.7, que examina los avances y proporciona una orientación estratégica a los países de la Alianza para cumplir con la Meta 8.7.

Además, se encuentran 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.

Del 1 de septiembre de 2022 al 30 de junio de 2023 se inscribieron a dichos cursos un total de 14,802



personas, 9,610 mujeres (64.9%) y 5,192 hombres (35.1%), las cuales adquirieron herramientas para incorporar prácticas que fomentan la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades con perspectiva antidiscriminatoria y de género, además de facilitar el diálogo y la concertación en las relaciones obrero-patronales.

En seguimiento al Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024 (PNTEPD), se continuó el proceso para identificar los elementos técnico-pedagógicos y metodológicos que contribuyan a garantizar el derecho a la capacitación y adiestramiento en el trabajo de las personas con discapacidad, a fin de fortalecer los contenidos de los cursos que se ofrecen a través del Programa FAM. En este caso, se identificaron los siguientes elementos a considerar: tipos de discapacidad, contenidos y actividades didácticas por tipo de discapacidad, análisis de espacios para accesibilidad, adecuación de herramientas y recursos tecnológicos para discapacidades diversas, entre otros.



Fotografía 33. Se continuó el proceso para identificar los elementos técnico-pedagógicos y metodológicos que contribuyan a garantizar el derecho a la capacitación y adiestramiento en el trabajo de las personas con discapacidad.

Asimismo, se realizaron acciones de consulta con la empresa ADO Mobility, la cual es reconocida por sus prácticas de inclusión laboral para personas con discapacidad. ADO Mobility aportó las siguientes recomendaciones: Realizar acciones de sensibilización a todas las personas trabajadoras de los centros laborales, comenzando por los puestos directivos y apoyándose con personas instructoras especializadas en temas de diversidad e inclusión para personas con discapacidad.

Los elementos aportados y las recomendaciones recabadas se incluirán en los Manuales del Participante correspondientes a los cursos del Programa FAM, con el propósito de que sean consideradas en cada centro laboral para la multiplicación de la capacitación para trabajadores de acuerdo con sus necesidades.

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

Para contribuir a la difusión de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como a la capacitación de las y los trabajadores en los centros de trabajo, se tienen a disposición, dentro de la plataforma del Procadist, los siguientes cursos:

- Aprende con Reyhan hábitos y estilos de vida saludable en el trabajo.
- Prevención de Adicciones en el Ámbito Laboral.
- Introducción a la NOM-035-STPS-2018.
- NOM-002-STPS-2010 Prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo, partes I y II.
- NOM-006-STPS-2014 Manejo y almacenamiento de materiales, partes I y II.
- NOM-009-STPS-2011 Condiciones de seguridad para realizar trabajos en altura, partes I y II.
- NOM-017-STPS-2008 Equipo de Protección Personal.
- NOM-019-STPS-2011 Comisiones de Seguridad e Higiene.



- NOM-026-STPS-2008 Colores y señales de seguridad e higiene.
- NOM-030-STPS-2009 Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo.

En conjunto, los cursos mencionados contaron con el registro de

157,722

PERSONAS USUARIAS

ENTRE SEPTIEMBRE DE 2022

Y JUNIO DE 2023, DE LOS CUALES

75,525

FUERON MUJERES

(47.9%) Y

82,197

FUERON HOMBRES

(52.1%)

Cabe destacar que la inscripción a este grupo de cursos clasificados en la categoría de "Seguridad y Salud en el Trabajo" representó el 56.7% del total de personas usuarias inscritas al Procadist en el periodo observado.

Con el fin de actualizar la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCNNSST) llevó a cabo siete sesiones durante el periodo, en las que se aprobaron el:

- Programa de Trabajo 2023,
- Programa de Revisiones Sistemáticas para el ejercicio 2023;
- Programa de material relacionado con la seguridad y salud en el trabajo para el ejercicio 2023;

- los temas a incluirse por parte de la STPS en el Programa Nacional de Infraestructura de la Calidad 2023 (publicado en el DOF el 28 de febrero de 2023) y su Suplemento (publicado en el DOF el 1 de junio de 2023);

- las respuestas a los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública, respecto del PROY-NOM-037-STPS-2022, Teletrabajo – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo;

- la NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo y su correspondiente Análisis de Impacto Regulatorio.

También aprobó la conformación de los grupos de trabajo para el proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-036-1-STPS-2023, Factores de riesgo ergonómico – Identificación, prevención y seguimiento, y para la modificación a la Norma Oficial Mexicana NOM-020-STPS-2011, Recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas – Funcionamiento – Condiciones de seguridad.

Los temas aprobados por el CCNNSST que se incluyeron para el Suplemento del Programa Nacional de Infraestructura de la Calidad 2023 son los siguientes:

ESTADO	TEMA
Tema nuevo	Clasificación de actividades agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca, que permita a los patrones identificar aquellas de menor riesgo, y que no impliquen el uso de químicos, manejo de maquinaria y vehículos pesados para los menores.
Temas reprogramados	PROY-NOM-037-STPS-2022, Teletrabajo – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-003-STPS-2016, Actividades agrícolas -Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Datos del primero de septiembre de 2022 al 30 de junio de 2023.
Fuente: Elaboración propia con datos del CCNNSST





Fotografía 34. Trabajadora laborando desde su hogar.

Es conveniente señalar que el 08 de junio de 2023, se publicó en el DOF la NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, dando cumplimiento a las reformas del artículo 311 y adición del Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo en materia de Teletrabajo de enero de 2021. Durante el proceso de atención de los comentarios de la Norma, se atendieron 1,148 consultas de 74 promoventes.

La NOM es resultado de meses de trabajo coordinados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el marco del Comité Consultivo; también participó un grupo de trabajo conformado por representantes de organizaciones de empleadores, sindicatos, Organizaciones de la Sociedad Civil, instituciones académicas, personal del IMSS, ISSSTE, Profedet y de la propia Secretaría, entre otros.

Esta Norma Oficial Mexicana entrará en vigor seis meses después de su publicación, es decir, el 08 de diciembre del 2023, y se suma a las 44 normas en materia de seguridad y salud en el trabajo emitidas por la STPS.

La Norma tiene como objetivo establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los lugares de trabajo en donde las personas trabajadoras

bajo la modalidad de Teletrabajo realicen sus actividades, a fin de prevenir accidentes y enfermedades.

Algunas de las disposiciones que destacan son: la obligación de los empleadores de proveer las herramientas necesarias para el desempeño del teletrabajo, la definición y reconocimiento del derecho a la desconexión, el reconocimiento de la igualdad de derechos entre las y los trabajadores en modalidad presencial y quienes teletrabajan, con especial énfasis en los derechos de asociación y defensa colectiva, el establecimiento de una perspectiva de género que brinde protecciones ante violencia en el hogar y el derecho a la lactancia, así como la implantación de una política de teletrabajo, entre otras.

De la misma forma se informó del resultado de las revisiones quinquenales de las siguientes 12 normas oficiales mexicanas, mismas que se ratificaron ante el Secretariado Ejecutivo de la Comisión Nacional de Infraestructura de la Calidad:

1. NOM-011-STPS-2001, Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se genere ruido.



2. NOM-012-STPS-2012, Condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo donde se manejen fuentes de radiación ionizante.

3. NOM-013-STPS-1993, Relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se generen radiaciones electromagnéticas no ionizantes.

4. NOM-015-STPS-2001, Condiciones térmicas elevadas o abatidas – Condiciones de seguridad e higiene.

5. NOM-020-STPS-2011, Recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas – Funcionamiento – Condiciones de seguridad.

6. NOM-024-STPS-2001, Vibraciones – Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

7. NOM-100-STPS-1994, Seguridad – Extintores contra incendio a base de polvo químico seco con presión contenida - Especificaciones.

8. NOM-101-STPS-1994, Seguridad – Extintores a base de espuma química.

9. NOM-102-STPS-1994, Seguridad – Extintores contra incendio a base de bióxido de carbono – Parte 1: Recipientes.

10. NOM-103-STPS-1994, Seguridad – Extintores contra incendio a base de agua con presión contenida.

11. NOM-104-STPS-2001, Agentes extinguidores – Polvo químico seco tipo ABC a base de fosfato mono amónico.

12. NOM-106-STPS-1994, Seguridad – Agentes extinguidores – Polvo químico seco tipo BC, a base de bicarbonato de sodio.

Con el propósito de continuar con la difusión de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo y promover su cumplimiento, con la participación de las organizaciones de personas trabajadoras y empleadores, así como de instituciones educativas y sociales, se presentaron las siguientes guías informativas:

1. Guía informativa de la NOM-001-STPS-2008, Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo – Condiciones de seguridad;

2. Guía informativa de la NOM-002-STPS-2010, Condiciones de seguridad – Prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo.

3. Guía informativa de la NOM-004-STPS-1999, Sistemas de protección y dispositivos de seguridad en la maquinaria y equipo que se utilicen en los centros de trabajo.

4. Guía informativa de la NOM-009-STPS-2011, Condiciones de seguridad para realizar trabajos en altura;

5. Guía informativa de la NOM-018-STPS-2015, Sistema armonizado para la identificación y comunicación de peligros y riesgos por sustancias químicas peligrosas en los centros de trabajo.

6. Guía informativa de la NOM-022-STPS-2015, Electricidad estática en los centros de trabajo- Condiciones de seguridad.

7. Guía informativa de la NOM-026-STPS-2008, Colores y señales de seguridad e higiene, e identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías.

8. Guía informativa de la NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

9. Adicionalmente, el 23 de noviembre de 2022 se realizó el webinar denominado “1, 2 y 3 Pláticas sobre seguridad y salud en el trabajo”, que contó con la participación de dos disertantes externos y de la STPS, quienes expusieron los siguientes temas: “Normatividad Nacional e Internacional de Sistemas de Protección Pasiva contra Incendios y Certificaciones UL”; “Exposición a sustancias químicas peligrosas: Una perspectiva para el cumplimiento de la NOM-010-STPS-2014”, y “La Tabla de Enfermedades de Trabajo y Valuación”.

Por otra parte, se elaboró el segundo informe semestral de seguimiento al funcionamiento de las Comisiones Consultivas Estatales y de la Ciudad de México de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Finalmente, entre agosto de 2022 y junio de 2023, se otorgaron aprobaciones a 23 organismos para evaluar la conformidad con las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo, se realizaron 19 visitas de seguimiento a los organismos aprobados, y se registraron 71,469 documentos

emitidos por los organismos para evaluar la conformidad, de los cuales 41,777 corresponden a dictámenes emitidos por unidades de inspección (antes denominadas unidades de verificación), 29,228 a informes de resultados formulados por laboratorios de pruebas y 464 a certificados de cumplimiento otorgados por organismos de certificación, por sus servicios prestados a los sujetos obligados.

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

La Profedet se ha convertido en un referente de la justicia laboral al difundir y proporcionar servicios gratuitos que protegen los derechos de las y los trabajadores, reduciendo así la brecha de desigualdad entre quienes no pueden permitirse contratar un abogado que les brinde asesoramiento y defensa legal.

Entre septiembre de 2022 y junio de 2023 la 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 el marco de la Reforma Laboral, ya implementada en toda la República Mexicana, se han diversificado y fortalecido los servicios que brinda la Procuraduría, obteniendo las siguientes cifras:

EN TOTAL SE PROPORCIONARON

216,553

**SERVICIOS DE
ORIENTACIÓN
Y ASESORÍA A**

188,085

**PERSONAS
TRABAJADORAS Y**

28,468

**PERSONAS
BENEFICIARIAS,**

brindados por medios digitales (teléfono, correo electrónico y redes sociales) y presenciales. En todos los casos se mantuvo la cercanía de la Profedet con las personas usuarias.

De igual manera, se brindaron 11,356 servicios de asistencia a las personas trabajadoras así como sus beneficiarios y beneficiarias en las audiencias de conciliación celebradas en la Profedet y ante el CFCRL, dando un total de 5,628 procedimientos concluidos en favor de las personas usuarias con beneficios económicos equivalentes a 593,403,733.06 pesos. Estas cifras demuestran que considerar las vías de arreglo amistoso previas a un juicio resultan efectivas y rápidas.

Destaca que, derivado de la estrategia de impulso procesal iniciada para llevar a cabo acciones de ejecución y cierre de los juicios ante la JFCA del anterior modelo laboral, se concluyeron 20,319 juicios, de los cuales se ganaron 11,714 por designación de personas beneficiarias y aportaciones, principalmente. Ello permitió que quien no alcanzara derecho a una pensión le fuera devuelto el monto de su cuenta de ahorro para el retiro, obteniendo 1,235,436,286.61 pesos en favor de las y los trabajadores o sus beneficiarios y beneficiarias.



Fotografía 35. Trabajador recibe atención por parte del personal de la PROFEDET.



La Procuraduría también se encargó de la atención de cualquier conflicto laboral, destacando los servicios de seguridad social. La importancia de la seguridad social radica en la protección de las personas trabajadoras y sus beneficiarios y beneficiarias ante las contingencias que pudieran surgir durante y al final de su vida laboral. Del total de servicios otorgados por la Profedet, en esta materia

SE BRINDARON

57,477

ASESORÍAS,

SE ASISTIÓ A

1,678

PERSONAS EN LAS AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN

QUE RESULTARON EN CONVENIO ANTE EL CFCRL Y SE CONCLUYERON

14,550

JUICIOS.

Sobresale que, del total de servicios brindados por la Procuraduría, los servicios relacionados con conflictos de seguridad social representaron el 29.69 por ciento.

En el marco de sus funciones, la Profedet busca la prevención de conflictos, sin embargo, cuando ello no es posible, se defiende a las personas trabajadoras en los procesos jurídicos llevados a cabo ante los tribunales laborales, respetando en todo momento los derechos humanos.

Los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral se atienden con un mayor grado de especialización y sensibilización conforme al Protocolo para Detectar, Atender y Acompañar a Personas Usuarias

en casos de Hostigamiento y Acoso Sexual / Laboral, el cual establece las directrices para la prestación de servicios en estos casos, abarcando desde el primer contacto con las personas afectadas hasta la representación jurídica o la derivación adecuada hacia las autoridades competentes.

Como resultado de la aplicación de este Protocolo, en el período reportado se brindaron 3,936 servicios y se obtuvieron beneficios en favor de las personas trabajadoras por 2,678,962.17 pesos, principalmente con motivo de despido por embarazo, discriminación y hostigamiento. La atención a estas problemáticas es prioritaria, con el fin de evitar la sistematización de acciones u omisiones que incrementen la violencia generada por el ejercicio desigual del poder.

En la Profedet también se capacitó a 129 personas servidoras públicas, 102 mujeres y 27 hombres, en diferentes plataformas para que las personas servidoras públicas tuvieran mejores herramientas en materia de protección de derechos humanos y prevención de la discriminación; las capacitaciones fueron en las siguientes entidades:

- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación 25 personas capacitadas.
- CNDH 61 personas capacitadas.
- Instituto Nacional de las Mujeres 43 personas capacitadas.

De septiembre de 2022 a junio de 2023 se dio continuidad a las acciones del Programa FAM, con el que se

SE CAPACITÓ A

771

PERSONAS TRABAJADORAS DE MANERA DIRECTA Y A

6,828

DE FORMA INDIRECTA,

sumando en total 7,599 personas capacitadas, de las cuales 2,663 (35.0%) fueron mujeres y 4,936 (65.0%) fueron hombres.

En relación con el Procadist se continuó promoviendo el avance en la cobertura del Programa, como





apoyo a las empresas y a las y los trabajadores para el cumplimiento de sus obligaciones legales en materia de capacitación y al incremento de habilidades y competencias que permitan incrementar la productividad con resultados compartidos que abonen en la construcción de trabajos decentes en condiciones de igualdad y no discriminación.

Entre septiembre de 2022 y junio de 2023, con el Procadist

SE ALCANZÓ UNA COBERTURA DE

278,413

PERSONAS TRABAJADORAS, DE LAS CUALES

139,884 (50.2%)

FUERON MUJERES Y

138,529 (49.8%)

HOMBRES.

A su vez, del total de personas usuarias participantes, 103,681 obtuvieron constancia de acreditación, lo que representa un 37.2% de eficiencia terminal, que supera la tasa reportada para el programa Coursera para la Universidad Nacional Autónoma de México (18.4%)⁴.

Finalmente, se echó mano de la cooperación internacional con el propósito de fortalecer las capacidades institucionales de la STPS para promover el trabajo digno o decente de todas las personas trabajadoras, a través de:

- La firma de un Memorándum de Entendimiento sobre cooperación y asistencia técnica en materia laboral, suscrito el 30 de noviembre de 2022, con el que se están implementando actividades de cooperación y asistencia técnica en las que se intercambian buenas prácticas en materia de derechos laborales, libertad sindical, justicia laboral, conciliación y el arbitraje, seguridad y salud ocupacional, inspección de trabajo, así como desarrollo de habilidades, diálogo social e inclusión a la economía social.
- La instrumentación de diversos proyectos de asistencia técnica, financiados por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos, y ejecutados por parte de organizaciones de la sociedad civil para apoyar y fortalecer las acciones que la STPS ya realiza en materia de combate al trabajo infantil, trabajo forzoso, seguridad y salud, derechos laborales y eliminación de la discriminación.

Conclusiones

Los esfuerzos de la STPS se encaminan al fortalecimiento e impulso del marco normativo para que el trabajo en México sea digno. Estos esfuerzos se materializan en los diversos mecanismos gratuitos y voluntarios que la STPS pone a disposición de las personas empleadoras, con el fin de promover en los centros de trabajo la atención de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, elevar el nivel de cumplimiento de las obligaciones sobre condiciones generales de trabajo, así como de capacitación y adiestramiento, para con ello elevar la productividad del país.

En atención a lo anterior, se dio continuidad a las actividades de apoyo para la capacitación en el trabajo, en el nuevo modelo laboral, así como el registro, orientación y asesoría para que las empresas cumplieran con la obligación de capacitar a las y los trabajadores y los sindicatos con las nuevas disposiciones normativas, con lo cual se alcanzaron las metas propuestas en el periodo del presente informe y se contribuyó a la dignificación del trabajo.

4. 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>



5

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



Fotografía 36. Trabajador en su centro de trabajo, "Cintas El Elefante".

La disparidad entre el volumen de empleos generados y la mano de obra disponible en México, así como la poca información sobre los puestos de trabajo vacantes y los perfiles requeridos para cubrirlos son algunos de los desajustes del mercado laboral mexicano.

Por ello, el Gobierno de México a través de la STPS interviene para reducir dichos desajustes y facilitar la incorporación al empleo a quienes requieren apoyo en su proceso de búsqueda, teniendo como prioridad la atención a las personas que enfrentan mayores barreras de acceso a un empleo. Es así, que las personas buscadoras de empleo obtienen acompañamiento, información y orientación; al igual que las personas empleadoras, quienes reciben asesoría para identificar los perfiles que se ajustan a las vacantes que ofertan.

El SNE es la instancia de la STPS que atiende de manera gratuita y personalizada a la población buscadora de empleo, que además ofrece servicios de intermediación y movilidad laboral a través del Programa de Apoyo al Empleo (PAE), el cual se ejecuta de manera coordinada con los gobiernos de las 32 entidades federativas del país.



Fotografía 37. Ciudadano asiste a Feria Nacional del Empleo.

El PAE opera actualmente a través de los subprogramas siguientes:

- Intermediación Laboral: brinda apoyo a las personas buscadoras de empleo en la postulación para las vacantes que se ajustan a su perfil laboral y orienta a las personas empleadoras con información y asesoría para definir, publicar y cubrir sus vacantes.
- Movilidad Laboral: impulsa la vinculación de personas buscadoras de trabajo con experiencia en actividades agrícolas y de los sectores industrial y de servicios, para que puedan trasladarse a entidades federativas o municipios distintos a su lugar de residencia o bien, a un país diferente, donde puedan desarrollar labores estacionales.

En los casi cinco años de la presente administración, como resultado de la operación del PAE,

SE BRINDÓ ATENCIÓN A

10,914,176

**DE PERSONAS
BUSCADORAS
DE EMPLEO,**

Y SE LOGRÓ LA COLOCACIÓN DE

1,756,257

EN TODO EL PAÍS.

De la misma manera, el Gobierno de México ha priorizado la atención y colocación en un empleo de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, personas adultas mayores, personas víctimas de delito o de violación de Derechos Humanos, personas migrantes y refugiadas. Para ello el SNE atiende a los distintos sectores de la población que durante años fueron vulnerados.

A partir de la implementación de la estrategia Abriendo Espacios, se promueve la inclusión laboral en todos los subprogramas del PAE, con el fin de reducir la brecha de género y las barreras de acceso a un empleo digno, proporcionando atención especializada a las personas de estos sectores de la población que buscan un empleo.

Bajo esta estrategia se busca sensibilizar a las personas empleadoras sobre la importancia de la inclusión laboral de grupos en condiciones de

vulnerabilidad, recibiendo ayuda en la elaboración de los perfiles de sus vacantes de trabajo para que puedan adaptarlos y posteriormente ser cubiertos por personas de algunos de estos grupos.

Con el objetivo de reducir las barreras de acceso a un empleo formal, en octubre de 2022, la STPS y el Instituto Nacional de Migración suscribieron un Convenio General de Coordinación con el propósito de establecer mecanismos para el desarrollo de actividades conjuntas para la promoción, protección, atención y fomento al empleo en beneficio de las personas mexicanas repatriadas, así como para personas migrantes extranjeras, con lo cual el SNE brinda apoyo en la incorporación de esta población a un empleo, mejorando así sus condiciones de vida.

Asimismo, en enero de 2023, se firmó entre los gobiernos de México y Estados Unidos de América un Memorándum de Entendimiento sobre movilidad laboral, con el que, por primera vez en la relación entre los dos países, se construyen mecanismos de movilidad laboral segura, ordenada y regular, a partir de lo que habrá mayor protección de la fuerza laboral migrante y se ampliará el número de visas laborales para la población mexicana.

En mayo de 2023 la STPS suscribió con la Secretaría de Educación Pública (SEP) un convenio de colaboración, con el objetivo de que personas estudiantes y egresadas de los subsistemas de Educación Media Superior en el país sean atendidos con las diferentes acciones que opera el SNE y logren insertarse en un empleo, ya sea en México o en el extranjero.

Así también, en junio de 2023 la STPS y el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), firmaron un convenio de colaboración, con el propósito de desarrollar en forma conjunta y a nivel nacional acciones para que alumnos, alumnas, egresados y egresadas del citado Colegio sean atendidos y atendidas por el SNE a efecto de que fortalezcan su empleabilidad por medio de los servicios de intermediación y movilidad laboral, buscando lograr su inserción en el mercado de trabajo.

Es importante señalar que el SNE también participó de manera activa en el Proyecto Estratégico del Tren Maya. Mediante acuerdos presentados en las ciudades de Valladolid y Mérida, en Yucatán; en la Ciudad de Campeche, Campeche; en Playa del Carmen, Quintana Roo; y en Villahermosa, Tabasco, el SNE brindó servicios de intermediación para facilitar que las empresas ganadoras de las licitaciones del Proyecto contrataran a personas trabajadoras locales. Derivado de estos acuerdos, durante la presente administración se captaron

13,618

VACANTES

Y SE LOGRÓ LA COLOCACIÓN EN PUESTOS DE TRABAJO DE

7,519

PERSONAS;

con esto se promovió la vinculación laboral de las personas que residen en lugares donde se desarrollan proyectos estratégicos, elevando el bienestar comunitario a través del trabajo.



Fotografía 38. Trabajadora en su centro de trabajo.



5.1. Fortalecimiento de 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

La STPS trabaja de manera continua para fortalecer y mejorar los servicios públicos de intermediación laboral y acercarlos a la ciudadanía. Por medio del subprograma Intermediación Laboral, se brinda información y asesoría a personas buscadoras de empleo y a personas empleadoras. Este subprograma se integra por: Bolsa de Trabajo, Ferias de Empleo, Portal del Empleo y Vinculación con el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.

Con el fin de fortalecer las tareas de intermediación laboral, por medio del Servicio Nacional de Empleo por Teléfono (SNETEL), el Observatorio Laboral (OLA), los Talleres para Buscadores de Empleo, los Centros de Intermediación Laboral y los Talleres para Empleadores (incorporados en 2023), se brindan Servicios Auxiliares dirigidos a orientar a las personas buscadoras de trabajo.

Por medio de la Bolsa de Trabajo se brinda orientación y atención presencial y personalizada a las personas que buscan empleo, así como a las empresas que están en búsqueda de personas para cubrir sus vacantes. Del 1 de septiembre de 2022 al 30 de junio de 2023,

SE REGISTRARON

937,872

VACANTES

Y SE ATENDIERON

529,653

PERSONAS

(56% hombres y 44% mujeres), colocando en un empleo a 141,172 de ellas (58.1% hombres y 41.9% mujeres).

En cuanto a las Ferias de Empleo, se trata de estrategias cuyo objetivo es el acercamiento de las personas buscadoras de trabajo a más y mejores ofertas de empleo. Las ferias son un medio de vinculación masivo, directo y ágil, en donde las y los asistentes pueden informarse acerca de las oportunidades laborales disponibles, los perfiles demandados por los distintos sectores productivos y las condiciones de trabajo ofrecidas por las empresas participantes.

Del 1 de septiembre al 30 de junio, a nivel nacional se realizaron 284 Ferias de Empleo en las que se ofertaron 168,873 vacantes y se atendió a 115,963 personas buscadoras de empleo (53.6% hombres y 46.4% mujeres), colocando en un empleo a 44,041 personas (58.5% hombres y 41.5% mujeres).

De las ferias realizadas en el periodo destacan tres: la Feria Nacional de Empleo para la Inclusión Laboral de Grupos Vulnerables; la Feria Nacional de Empleo del Sector Turismo y la Feria Nacional de Empleo de las Mujeres.

La Feria Nacional de Empleo para la Inclusión Laboral de Grupos Vulnerables, llevada a cabo durante el mes de octubre de 2022, fomentó la contratación de personas con discapacidad, personas adultas mayores y población en contexto de movilidad, como personas migrantes, refugiadas y beneficiarias de protección complementaria, se conformó por 49 eventos realizados en las 32 entidades del país. A través de dicho mecanismo, se atendió a 20,059 personas buscadoras de empleo (51% hombres y 49% mujeres) y a 1,642 empresas que ofertaron 30,747 vacantes. En estos eventos se logró la colocación de 6,021 personas buscadoras de empleo (54% hombres y 46% mujeres).

La Feria Nacional de Empleo del Sector Turismo celebrada en el mes de noviembre de 2022 fortaleció la vinculación laboral de personas en puestos de trabajo asociados con la actividad turística y estuvo conformada por ocho eventos llevados a cabo en seis entidades federativas del país, con un total de 3,651 personas buscadoras de trabajo atendidas (53% hombres y 47% mujeres) y 245 empresas que ofertaron 4,879 vacantes, logrando la colocación de 1,568 personas buscadoras de trabajo (53% hombres y 47% mujeres).

La Feria Nacional de Empleo para la Inclusión Laboral de las Mujeres, celebrada en marzo de 2023, promovió la realización de 62 eventos en todo el país en los que participaron 32,112 personas buscadoras de trabajo (44% hombres y 56% mujeres) y 2,421 empresas que ofertaron 43,865 vacantes, lo que resultó



Fotografía 39. Trabajador en su centro de trabajo, "Cintas El Elefante".

en la colocación en un empleo de 9,427 personas (51% hombres y 49% mujeres).

El Portal del Empleo es una plataforma de servicio en línea que cuenta con herramientas gratuitas, acceso a Talleres para Buscadores de Empleo e inteligencia artificial, que busca acercar a las personas buscadoras de empleo a vacantes acordes con su perfil laboral. Tanto empresas y personas buscadoras de empleo pueden registrar su información para vincularse con las ofertas que consideren más convenientes a sus intereses. Del 1 de septiembre de 2022 al 30 de junio de 2023

EL PORTAL REGISTRÓ

148,860
VACANTES Y
844,529
PERSONAS
BUSCADORAS
DE EMPLEO

(59.9% hombres y 40.1% mujeres).

Las acciones de Intermediación Laboral, presencial o virtual resultaron en

1,255,605
VACANTES CAPTADAS,
1,604,388
ATENCIONES A PERSONAS
BUSCADORAS DE TRABAJO
Y LA COLOCACIÓN EN UN EMPLEO DE
270,386

de ellas, durante el periodo del 1 de septiembre de 2022 al 30 de junio de 2023. Del total de servicios proporcionados, el 42.6% de las atenciones y el 41.5% de las colocaciones fueron para mujeres.



Además de estas acciones, el subprograma de Intermediación Laboral se fortaleció con las acciones de los Servicios Auxiliares del SNETEL, OLA, Talleres para Buscadores de Empleo y Talleres para Empleadores.

A través de los servicios de SNETEL se proporciona información, atención y asesoría a las personas buscadoras de empleo y a las empresas, acercándoles vía telefónica las alternativas de empleo, servicios y apoyos del PAE. Con este mecanismo de atención auxiliar se realizaron 87,274 atenciones en el periodo.

El OLA es un servicio de información en línea, disponible en www.observatoriolaboral.gob.mx, que busca orientar a las y los jóvenes en la elección de su carrera brindando diversos datos sobre las principales ocupaciones y profesiones en el país. Entre el 1 de septiembre de 2022 y el 30 de junio de 2023, el OLA recibió 1,076,333 visitas.

Con los Talleres para Buscadores de Empleo se informa y asesora a las personas buscadoras de empleo que presentan dificultades para conseguir un trabajo, jóvenes con poca experiencia laboral y a personas que requieren mejorar sus habilidades de búsqueda de empleo. Entre el 1 de septiembre de 2022 y el 30 de junio de 2023 se realizaron 4,097 de estos Talleres en los que se atendió a 63,971 personas.



Fotografía 40. A través de la estrategia Abriendo Espacios, se dió atención a personas con discapacidad y personas adultas mayores.

A partir de su puesta en marcha en enero de 2023, con los Talleres para Empleadores se apoya a los empleadores mediante sesiones impartidas por un Concertador Empresarial en las que se les proporciona información y asesoría sobre el uso del Portal de Empleo y perfilamiento de vacantes incluyentes. Este mecanismo de atención complementaria se realiza de manera presencial o a distancia. Desde el inicio de su implementación y hasta junio de 2023 se han realizado 264 de estos Talleres en los que se atendió a 1,768 empleadores.

Los Centros de Intermediación Laboral apoyan a las personas buscadoras de empleo proporcionándoles equipo informático, acceso a internet y asistencia personalizada por parte de una persona facilitadora a quien así lo requiera, con lo que, al periodo reportado, los Centros atendieron a 192 personas.

A través de la estrategia Abriendo Espacios, que es transversal a todos los subprogramas y modalidades de apoyo del SNE, se dió atención a

11,471
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

(66.7% HOMBRES
Y 33.3% MUJERES) Y A

71,321
PERSONAS
ADULTAS
MAYORES

(59.7% HOMBRES
Y 40.3% MUJERES),

resultando en la colocación en un empleo de 2,139 (66.6% hombres y 33.4% mujeres) y 17,567 de ellas (62.5% hombres y 37.5% mujeres), respectivamente.

A partir del año 2020 el SNE usa los registros administrativos del IMSS para calcular el porcentaje de personas atendidas que fueron insertadas en un empleo formal, con el objetivo de dar seguimiento y medir el impacto de las acciones del subprograma de Intermediación Laboral. Para el periodo



comprendido entre el 1 de septiembre de 2022 y el 30 de junio de 2023, el porcentaje de inserción en un empleo formal de las personas atendidas con los servicios de Intermediación Laboral fue de 12.7%, destacando que los porcentajes de inserción específicos para mujeres y jóvenes son de 10.7% y 12.3%, respectivamente.

Finalmente, se impulsaron tres acciones de capacitación, en beneficio de 978 personas, las cuales mejoraron la profesionalización de las personas responsables de la consejería de empleo y la consejería de reclutamiento a fin de implementar y operar eficazmente el modelo de intermediación laboral en beneficio de las personas buscadoras de empleo y empleadoras.

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

Del 1 de septiembre de 2022 al 30 de junio de 2023, con recursos presupuestales de origen estatal, se impartieron 2,311 cursos de Capacitación para la Empleabilidad, atendiendo a 17,282 personas buscadoras de trabajo, logrando la colocación en un empleo de 8,881 personas (19% hombres y 81% mujeres). Estos cursos tienen el propósito de que las personas buscadoras de trabajo adquieran, fortalezcan o reconviertan sus competencias, conocimientos y habilidades laborales, facilitando así su acceso y permanencia en un empleo.

Lo anterior se llevó a cabo al amparo de lo establecido en las Reglas de Operación del PAE, apartado 3.16 Coordinación Institucional, que señala, entre otros, el compromiso de las entidades federativas de impulsar la operación de Programas Complementarios en materia de empleo u ocupación productiva, y que los logros alcanzados con los recursos de origen estatal se registran y contabilizan como resultados del PAE en su conjunto.

De igual manera, se atiende a lo señalado en los Convenios de Coordinación suscritos entre el Gobierno Federal por conducto de la STPS y los gobiernos de cada una de las 32 entidades federativas, que señalan en su Cláusula Sexta "Aportaciones del Gobierno del Estado", el compromiso de este último

de aportar recursos para su aplicación en acciones de los Programas Complementarios.

5.3. Migración ordenada y segura de las personas en búsqueda de empleo que residen en regiones con reducidas oportunidades de empleo y que deseen migrar por motivos laborales, para acceder a puestos de trabajo acordes a su perfil e intereses

La STPS trabajó en la atención de personas que decidieron migrar por diversos motivos buscando su bienestar y el de sus familias, brindando oportunidades laborales que garantizaron sus derechos laborales a lo largo del territorio nacional y en el extranjero.

El subprograma de Movilidad Laboral del SNE opera a través de las siguientes modalidades: Movilidad Laboral Interna de Jornaleros Agrícolas, Movilidad Laboral Interna Industrial y de Servicios, Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT), Mecanismo de Movilidad Laboral Externa para Jornaleros Agrícolas y Mecanismo de Movilidad Laboral Externa para Trabajadores no Agrícolas.

Del 1 de septiembre de 2022 al 30 de junio de 2023 se brindó atención a 13,443 personas con la modalidad de Movilidad Laboral Interna de Jornaleros Agrícolas. Del total de personas atendidas,

12,298

FUERON COLOCADAS EN UN EMPLEO DEL SECTOR AGRÍCOLA,

logrando una tasa de colocación de 91.5 por ciento.

A través del subprograma de movilidad laboral al exterior, las personas que migran se incorporan a trabajos formales en el extranjero y, al término de su contrato laboral, regresan a México con recursos económicos que benefician a sus familias y a la comunidad.





Fotografía 41. Beneficiaria del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) viaja a Canadá

CON EL PTAT SE LOGRÓ
LA CONTRATACIÓN DE

23,371

**PERSONAS
TRABAJADORAS
DEL SECTOR AGRÍCOLA
EN CANADÁ**

durante el periodo que se informa, garantizando que la vinculación que se realiza es en empleos formales que aseguran su desarrollo profesional y el goce de sus derechos humanos y laborales. Como parte de sus procesos de modernización, el PTAT actualmente cuenta con una aplicación móvil como un medio de contacto directo con las y los trabajadores para informar cualquier detalle o contratiempo, así como para brindar un seguimiento oportuno de su proceso de viaje y de su estancia en Canadá.

El Mecanismo de Movilidad Laboral al Extranjero para Jornaleros Agrícolas y el Mecanismo de Movilidad Laboral al Extranjero para Trabajadores

no Agrícolas, los cuales operan principalmente en Norteamérica, buscan facilitar la vinculación de las personas buscadoras de empleo con mercados laborales complementarios en el extranjero, garantizando su vinculación a empleos donde se respetan plenamente sus derechos humanos y laborales.

Con el Mecanismo de Movilidad Laboral Externa para Jornaleros Agrícolas se atendió en el periodo a 6,257 personas, logrando la colocación de 3,070 de ellas (2,824 en los Estados Unidos de América y 246 en Canadá), mientras que con el Mecanismo de Movilidad Laboral Externa para Trabajadores no Agrícolas se atendió a 10,353 personas buscadoras de empleo, logrando la colocación de 1,937 personas (405 en los Estados Unidos de América, 1,487 en Canadá y 45 en Alemania).

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

La STPS, en coordinación con otras dependencias federales, atendió a

13,192

PERSONAS MIGRANTES

a través de cinco rubros básicos: alojamiento, alimentación, servicios de salud, servicios educativos y atención documental para la regularización de la condición migratoria de las personas en situación de movilidad. De las personas migrantes atendidas en los CIM, 3,101 fueron vinculadas a un empleo.

Por otra parte, se ha fortalecido la colaboración de la STPS en espacios de diálogo e intercambio con gobiernos de otros países y organismos internacionales con temáticas de movilidad y migración laboral, a través de las siguientes actividades:

- Se contribuyó con la Secretaría de Economía en las discusiones y negociaciones de los textos relativos al Capítulo de Entrada Temporal de Personas de Negocios y Capítulo Laboral, que formarán parte del Tratado de Libre Comercio México-Reino Unido, en los que se incluyen disposiciones relativas a la regulación del ingreso de personas de ambos países para hacer negocios y sobre los derechos laborales internacionalmente reconocidos.
- Con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador, en febrero de 2023 se abordó el impulso de esta administración a los mecanismos de conciliación, justicia y democracia sindical, así como a la gobernanza migratoria mediante mecanismos que propicien la movilidad laboral ordenada, segura y regular con respeto a los derechos humanos y laborales de las personas migrantes. Derivado de este encuentro, la STPS lleva a cabo intercambios con ese ministerio, en los que se compartieron las experiencias exitosas que tiene nuestro país en los mecanismos de movilidad laboral y en los procesos de conciliación y democracia sindical.
- Como Copresidente Gubernamental de Comité Asesor de la Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT, la STPS encabezó y coordinó el encuentro anual de este mecanismo de orientación política laboral migratoria a nivel mundial (9 de marzo 2023), que reúne a la Confederación Sindical Internacional, la Organización

Internacional de Empleadores y a los representantes de los gobiernos de Filipinas, Bangladesh, Italia, Kenia, Qatar, Túnez y la Agencia Suiza de Cooperación y Desarrollo. En dicho encuentro la STPS propuso y fue aceptada la realización de una guía que permita a cualquier país del mundo poder implementar los Principios Generales y Directrices para la Contratación Equitativa de la OIT, además presentó y se aceptó que la Ciudad de México fuera la sede de un curso para personas funcionarias de todo el mundo sobre estas temáticas.

- El 14 de marzo de 2023, se firmó un instrumento de colaboración entre México y Estados Unidos para localizar a más de 13 mil personas trabajadoras migrantes mexicanas a quienes se busca resarcir sus derechos laborales, tras haber recibido un salario menor al legalmente establecido por parte de sus empleadores en dicho país. Esta colaboración consiste en establecer un plan de trabajo donde la Agencia de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de Estados Unidos proporcione a la STPS, un listado con los nombres de las y los trabajadores mexicanos a los que se les adeudan salarios y horas extra, y una vez que se cuente con la información, buscar a las y los trabajadores en las bases de datos gubernamentales mexicanas para entregarles dichos salarios.
- En abril de 2023 se llevó a cabo la segunda reunión del Grupo de Trabajo Técnico Intergubernamental que conformó el acuerdo laboral entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala de 2018. En este encuentro se buscó llevar a cabo un intercambio de información cualitativa y cuantitativa sobre la situación de las personas trabajadoras migrantes temporales y su vinculación con los mercados de trabajo en donde se insertan. Además, la STPS compartió la buena experiencia del Servicio Nacional de Empleo en la operación del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México – Canadá como un referente global de gobernanza de la migración ordenada, segura y regular y con respeto de los derechos laborales y humanos. Asimismo, la delegación de Guatemala pudo presenciar el desarrollo de una Feria de Empleo en la ciudad de Cuernavaca, Morelos.



Conclusiones

Las y los trabajadores del país representan un pilar esencial dentro del mercado laboral, por lo que el acceso a un trabajo digno y seguro es un derecho que debe ser respetado y asegurado. Por esto, la STPS busca garantizar el empleo digno para las y los trabajadores del país. A través del SNE, la STPS creó mecanismos para facilitar la vinculación entre empleadores y personas buscadoras de trabajo, esto mediante la oferta de distintos servicios que pone al alcance de éstas últimas para apoyar en su vinculación laboral.

El SNE contribuyó a que las personas buscadoras de empleo accedieran a oportunidades laborales dignas, justas y seguras, no solo a nivel nacional, sino también fuera del país, a través de sus diferentes servicios de Movilidad Laboral, brindándoles oportunidades que garantizaron sus derechos laborales a lo largo del territorio nacional y en el extranjero.

La vinculación laboral mediante los distintos mecanismos que el SNE ofreció, tanto virtuales como presenciales, aumentaron las oportunidades de empleabilidad de las personas buscadoras de empleo, lo que a su vez contribuyó a mejorar su calidad de vida, una vez que fueron colocadas.



Fotografía 42. Ciudadana recibe atención por parte de funcionaria del SNE para su colocación en un empleo.

6

*Avances en el cumplimiento
de las Metas para el Bienestar
y Parámetros del Programa
Sectorial de Trabajo y Previsión
Social 2020-2024,
al 30 de junio de 2023*



Fotografía 43. Trabajador agrícola de Milpa Alta.



Las metas para el bienestar y parámetros se fijaron al inicio de esta administración con la finalidad de hacer visibles los esfuerzos del Gobierno de México en cuanto al cumplimiento de los derechos de las y los trabajadores mexicanos.

De tal manera, se formuló el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social, en el cual se establecieron cinco objetivos prioritarios. Lo anterior, en observancia a lo previsto en el Plan Nacional de

Desarrollo 2019-2024 y en aras de mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras. Atendiendo a esto, se da seguimiento a esos cinco objetivos prioritarios mediante sus respectivas metas para el bienestar y parámetros. De tal manera, los resultados alcanzados al cierre del ejercicio 2022 y los avances correspondientes a junio de 2023 se muestran en la siguiente tabla:

OBJETIVO PRIORITARIO	META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO	RESULTADOS AL CIERRE DE 2022	AVANCES ENERO – JUNIO 2023	META 2024
1. Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo.	1.1 Porcentaje acumulado de jóvenes de 18 a 29 años de edad, que no estudian y no trabajan, beneficiados por el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro. ^{1/}	102.4%	111.6%	100%
	1.2 Cobertura del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro en zonas prioritarias. ^{2/}	95.9%	60.25%	90%
	1.3 Porcentaje de mujeres jóvenes aprendices respecto del total de aprendices del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.	58.83%	60.25%	60%
2. Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral.	2.1 Porcentaje de conclusión de los asuntos laborales. ^{3/}	66.6%	17.30%	100%
	2.2 Conciliación en los conflictos laborales de orden colectivo de competencia federal. ^{4/}	94%	n.a.	98%
	2.3 Porcentaje de resoluciones que no son revocadas. ^{5/}	n.a.	n.a.	99.75%



3. Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores.	3.1 Porcentaje de cobertura del salario mínimo general respecto a la Línea de Pobreza por Ingresos urbana familiar. ^{6/}	75.32%	86.48%	100%
	3.2 Porcentaje del salario mínimo respecto al salario promedio del sector formal. ^{7/}	36.11%	39.34%	34.51%
	3.3 Tasa de crecimiento del importe de crédito ejercido por trabajadores formales. ^{8/}	27.7%	22.2%	6.8%
4. Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral	4.1 Tasa de informalidad laboral en el sector formal. ^{9/}	27.8%	n.d.	25.8%
	4.2 Número de personas beneficiadas por programas y acciones de trabajo digno. ^{10/}	0	22,113 personas trabajadoras	10,000,000 Personas trabajadoras
	4.3 Porcentaje de cumplimiento de la normatividad laboral en centros de trabajo inspeccionados. ^{11/}	91.79%	80.87%	80%
5. Lograr la inserción en un empleo formal de las personas desempleadas, trabajadores en condiciones críticas de ocupación y personas inactivas con disponibilidad para trabajar, con atención preferencial a quienes enfrentan barreras de acceso a un empleo formal.	5.1 Tasa de inserción en un empleo formal de las personas en búsqueda de trabajo atendidas por el Servicio Nacional de Empleo (SNE). ^{12/}	24.48%	n.d.	19.1%
	5.2 Contribución del Servicio Nacional de Empleo (SNE) a la formalización del empleo. ^{13/}	2.56%	n.d.	7.2%



	5.3 Cobertura del Servicio Nacional de Empleo (SNE). ^{14/}	7.17%	n.d.	9.9%
--	---	-------	------	------

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

Notas

1/ El resultado para cada año acumula a los aprendices beneficiarios desde enero de 2019 y hasta el 31 de diciembre de 2021 o 2022, según 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 CONAPO.

3/ Los datos involucrados son asuntos colectivos (sin contar emplazamientos a huelga y huelgas) + individuales. En 2022 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. Los datos involucrados son asuntos colectivos (sin contar emplazamientos a huelga y huelgas) + individuales. Del 01 de enero al 30 de junio de 2023, han concluido 97,469 asuntos individuales y 189 colectivos, quedando en trámite al cierre del periodo 467,035 juicios individuales y 306 colectivos.

4/ 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. Para 2023, con la implementación de la tercera etapa de la Reforma Laboral el 3 de octubre de 2022, los conflictos laborales de orden colectivo de competencia federal se llevan desde el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, por lo que no aplica el reporte de avance en ese indicador para 2023. 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 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.

5/ N/A: No aplica. 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 99.92% de resoluciones que no son revocadas en 2022 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.

6/ Debido a 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.

7/ El aumento real del salario mínimo ha sido mayor que el del salario de cotización promedio del IMSS. La recuperación real ha sido mayor para los que menos ganan.

8/ En 2022 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. Respecto al dato de 2023 este crecimiento se explica como resultado del seguimiento a la normalización de la operación, al aumento en la demanda por los créditos del Instituto FONACOT y, las mejoras en el proceso sustantivo de originación de créditos, aunado a las reducciones en el costo de los créditos derivado de las disminuciones en las tasas de interés, así como la difusión y comercialización del crédito a través de cada una de las sucursales a nivel nacional.

9/ El dato de 2022 corresponde a la información al IV Trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) al IV trimestre de 2022. El dato no se encuentra disponible ya que se reporta de manera anual.

10/ El “Acuerdo por el que se crea el Programa de Verificación Laboral Voluntaria”, 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. El acuerdo menciona que los Lineamientos del Programa se publicarán a partir de 2022. Asimismo, el cumplimiento de este indicador fue afectado por la epidemia del virus SARS-CoV2 (COVID-19).

11/ El “Acuerdo por el que se crea el Programa de Verificación Laboral Voluntaria”, 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. El acuerdo menciona que los Lineamientos del Programa se publicarán a partir de 2022. Asimismo, el cumplimiento de este indicador fue afectado por la epidemia del virus SARS-CoV2 (COVID-19).

12/ 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 para 2022. La medición de este indicador es anual, por lo que los resultados del ejercicio 2023 estarán disponibles hasta el mes de abril de 2024.

13/ 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 para 2022. La medición de este indicador es anual, por lo que los resultados del ejercicio 2023 estarán disponibles hasta el mes de abril de 2024.

14/ 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 para 2022. La medición de este indicador es anual, por lo que los resultados del ejercicio 2023 estarán disponibles hasta el mes de abril de 2024.



SIGLAS Y ACRÓNIMOS

CCNNSTT Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

CNDH Comisión Nacional de los Derechos Humanos

CONALEP Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica

Conasami Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

DOF Diario Oficial de la Federación

DRL Distintivo en Responsabilidad Laboral

ENSP Estrategia Nacional de Seguridad Pública del Gobierno de la República

FAM Programa de Formación de Agentes Multiplicadores

FMCS Servicio Federal de Mediación y Conciliación de los Estados Unidos

IMSS Instituto Mexicano del Seguro Social

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

INFONAVIT Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

ISSSTE Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

JFCA Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

JLCA Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje

LFT Ley Federal del Trabajo

LPIU Línea de Pobreza por Ingreso Urbano

MLRR Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida

NPSM Nueva Política de Salarios Mínimos

OIT Organización Internacional del Trabajo

OLA Observatorio Laboral

PAE Programa de Apoyo al Empleo

PASST Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

PJCF Programa Jóvenes Construyendo el Futuro

PNUD Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo

PROCADIST Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores

Profedet Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

PTAT Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá

PTU Participación de los Trabajadores en las Utilidades

REPSE Registro de Prestadoras de Servicios Especializados y Obras Especializadas

RNVL Red Nacional de Vinculación Laboral

SAT Servicio de Administración Tributaria

SEP Secretaría de Educación Pública

SIRCE Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial

Sirvolab Sistema Remoto de Votación Laboral

SITIAVW Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz Volkswagen

SM Salario Mínimo

SMP Salario Mínimo Profesional

SNE Servicio Nacional de Empleo

SNETEL Servicio Nacional de Empleo por Teléfono

SNITIS Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de Industrias y de Servicios

STPS Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Velavo Programa de Verificación Laboral Voluntaria

ZLFN Zona Libre de la Frontera Norte

Directorio

Marath B. Bolaños López

SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Quiahuitl Chávez Domínguez

SUBSECRETARIA DE EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

El Quinto Informe de Labores se terminó de imprimir
en agosto de 2023 en la Ciudad de México.
Se imprimieron 900 ejemplares.

GOBIERNO DE MÉXICO

