

STPS
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



**5^{TO} INFORME DE
LABORES**
2 0 1 6 - 2 0 1 7



1 DE SEPTIEMBRE DE 2017

**5^{TO} INFORME DE
LABORES**

2 0 1 6 - 2 0 1 7

ÍNDICE GENERAL

Presentación	7
Organigrama	11
I. Misión, visión y objetivos del sector laboral	15
Objetivo 1. Impulsar el empleo de calidad e intermediar en el mercado laboral para favorecer la empleabilidad, la protección social y la ocupación productiva	17
Objetivo 2. Democratizar la productividad laboral, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores	17
Objetivo 3. Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral	17
Objetivo 4. Conservar la paz laboral, así como fortalecer la conciliación, procuración e impartición de justicia laboral	19
II. Logros y acciones alineados al Programa Sectorial	21
Objetivo 1. Impulsar el empleo de calidad e intermediar en el mercado laboral para favorecer la empleabilidad, la protección social y la ocupación productiva	23
1.1 Información sobre oferta y demanda de empleo que facilite la vinculación de los actores del mercado laboral	23
1.2 Políticas públicas que mejoren la articulación de los actores del mercado laboral para ampliar la colocación	24
1.3 Actividades focalizadas que permitan a personas en situación de vulnerabilidad el acceso, preservación o recuperación del empleo	26
1.4 Mecanismos de protección social para reducir los efectos del desempleo	26
1.5 Acciones tendentes a reducir la informalidad del empleo, mediante la coordinación con los tres órdenes de gobierno	26
Objetivo 2. Democratizar la productividad laboral, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores	27
2.1 Acciones para fomentar el incremento y democratización de la productividad laboral para modificar favorablemente las condiciones de vida de los trabajadores mexicanos	27
2.2 Contribución en el diseño, ejecución y evaluación de políticas laborales, mediante la generación, análisis y difusión de estadísticas sobre productividad laboral	30
2.3 Promoción de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y desarrollo de competencias laborales	31

2.4 Fomento a la innovación en los centros de trabajo y la vinculación educación-empresa, para el incremento de la competitividad	33
Objetivo 3. Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral	35
3.1 Acciones para contribuir a eliminar la desigualdad y discriminación del mercado laboral y promover el trabajo digno y decente	35
3.2 Prevención y erradicación del trabajo infantil y protección a menores trabajadores en edad permitida	39
3.3 Servicios gratuitos de procuración de justicia laboral: asesoría, conciliación y representación jurídica, cercanos, confiables y con apego a derecho	43
3.4 Vigilancia y promoción del cumplimiento de la normatividad laboral	46
3.5 Acciones que propicien el trabajo digno o decente, para brindar empleos en condiciones óptimas de seguridad y salud, y prevenir riesgos de trabajo	47
3.6 Protección al salario y a la capacidad adquisitiva de los trabajadores y sus familias, y contribución a la mejora de la economía familiar	51
Objetivo 4. Conservar la paz laboral, así como fortalecer la conciliación, procuración e impartición de justicia laboral	56
4.1 Resolución con imparcialidad y legalidad de conflictos laborales de competencia federal	56
4.2 Mejoramiento de la conciliación, procuración e impartición de justicia para garantizar certeza jurídica entre los factores de la producción	57
4.3 Impulso a la legalidad y la transparencia para que las relaciones obrero-patronales se fortalezcan mediante el diálogo y apego a la ley	59
III. Estrategias derivadas de Programas Especiales Transversales	61
1. Programa para Democratizar la Productividad	63
Objetivo 1. Promover el uso y asignación eficiente de los factores de producción de la economía	63
Objetivo 2. Elevar la productividad de los trabajadores, de las empresas y de los productores del país	64
Objetivo 4. Establecer políticas públicas específicas que eleven la productividad en las regiones y sectores de la economía	68
2. Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres	69
Objetivo 3. Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad	69

3. Programa para un Gobierno Cercano y Moderno	72
4. Cruzada Nacional contra el Hambre	79
5. Programa Nacional para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia	80
IV. Programas coordinados por el sector laboral	81
1. Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad	83
Objetivo 1. Lograr la conciliación entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales, para garantizar el trabajo digno de las personas con discapacidad	83
Objetivo 2. Fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, basada en habilidades y competencias laborales	85
Objetivo 3. Favorecer condiciones que permitan el acceso de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo	87
Objetivo 4. Garantizar un entorno laboral favorable, con opciones de acceso, desarrollo y permanencia sin discriminación hacia las personas con discapacidad	88
Objetivo 5. Facilitar la cooperación con organismos internacionales para la investigación y el acceso a conocimientos científicos y técnicos de la discapacidad	89
2. Programa de Trabajo del INFONACOT	90
Objetivo 1. Incrementar la colocación de créditos accesibles y sostenibles a trabajadores formales	90
Objetivo 2. Integrar a la cadena de valor a cámaras empresariales, sindicatos y entidades gubernamentales, para intensificar la afiliación de centros de trabajo	91
Objetivo 3. Mejorar la eficiencia operacional	91
Objetivo 4. Fortalecer financieramente al instituto a través de la óptima utilización de los recursos	92
Objetivo 5. Mejorar el servicio a los trabajadores formales del país	93
V. Actividades transversales	95
1. Cooperación internacional	97
2. Coordinación con entidades federativas	109
3. Avances de la Reforma Laboral y Asuntos jurídicos	111
4. Prospectiva sectorial	115
5. Comunicación social	128
Anexo estadístico y documental	135



PRESENTACIÓN

PRESENTACIÓN

Mejorar las condiciones que creen más y mejores empleos formales, que proporcionen mayores ingresos a los trabajadores y sus familias, salvaguardando sus derechos laborales, además de incrementar la productividad de las empresas para elevar la competitividad del país en un clima de paz laboral, es uno de los principales objetivos del Gobierno del Presidente de México, Licenciado Enrique Peña Nieto, desde que comenzó su mandato.

Así se plasmó en el Plan Nacional de Desarrollo, en cuya Meta Nacional número cuatro, lograr un México Próspero, se señala la necesidad de detonar un crecimiento sostenido de la productividad, mediante la promoción de empleos de calidad con igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo.

En cinco años de gobierno, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ha impulsado programas y estrategias conforme a los ejes rectores definidos en su Programa Sectorial 2013-2018 para consolidar un ambiente de diálogo y conciliación entre los factores de la producción, mejorar la vigilancia y la protección de los derechos de los trabajadores, recuperar el poder adquisitivo de los salarios y fortalecer las condiciones para la generación de empleos con seguridad social.

El Quinto Informe de Labores da cuenta de los principales logros obtenidos hasta el momento en el sector laboral, así como las contribuciones de la STPS para el cumplimiento de los objetivos de los Programas Especiales Transversales del Gobierno de la República.

Con el esfuerzo conjunto y coordinado del Gobierno Federal y los gobiernos de las 32 entidades federativas para impulsar la formalización del empleo en favor de los trabajadores, se ha alcanzado la Tasa de Informalidad Laboral más baja desde que se mide este indicador, 57.2% de la población ocupada del país, que representa una reducción de tres puntos porcentuales respecto al inicio de esta administración.

En materia de productividad laboral se han alcanzado avances sin precedentes, como resultado de los apoyos que la STPS ofrece a empleadores para cumplir con sus obligaciones de capacitación laboral e impulsar el perfeccionamiento continuo de las capacidades de los trabajadores. De igual modo, ello se refleja en procesos de producción más eficientes, en una mayor calidad de los productos y servicios que ofrecen las empresas, y particularmente en que 5,532 revisiones salariales que se han realizado en esta administración incluyeron bono de productividad, que representa 14.8% del total de revisiones, con lo que se benefició a uno de cada tres trabajadores que participan en negociaciones colectivas.

En nuestro país, el trabajo constituye una fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz social y crecimiento económico. Con el propósito de garantizar el respeto irrestricto de los derechos de todos los trabajadores, se instrumentaron medidas para que los grupos en situación de vulnerabilidad puedan ejercer su derecho a desempeñar un trabajo digno en condiciones adecuadas de justicia, seguridad e higiene.

La STPS ha fomentado también una cultura laboral de responsabilidad social en los centros de trabajo, que reconozca el valor del capital humano con base en la igualdad de trato, de oportunidades y dignidad en el desarrollo laboral. Prueba de ello es la distinción a más de mil centros de trabajo que acreditaron la aplicación de buenas prácticas laborales relacionadas con la igualdad de oportunidades, inclusión laboral, desarrollo de personas en situación de vulnerabilidad, conciliación trabajo-familia, prevención del acoso y hostigamiento sexuales, o que adoptaron políticas de cuidado y protección infantil en sus áreas y procesos internos.

Con respecto al salario mínimo, en esta administración se ha logrado la recuperación más elevada de su poder adquisitivo, 11.92% en términos reales, la más alta para un periodo similar en las últimas siete administraciones, es decir, en los últimos 41 años. Ello es resultado del Monto Independiente de Recuperación (MIR), un innovador mecanismo que estableció la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) con el cual se adiciona al salario mínimo una cantidad en pesos, y sobre ese monto se agrega un incremento porcentual, que elimina las limitantes del “efecto faro” del salario mínimo.

De igual manera, los salarios contractuales han experimentado una recuperación real de su poder adquisitivo de 2.69% durante esta administración, que contrasta con el 0.50% de pérdida registrado en el mismo periodo del gobierno inmediato anterior.

Para preservar el clima de paz laboral que vive el país actualmente, la STPS ha privilegiado el diálogo y la conciliación entre los factores de la producción, con lo cual se ha logrado que entre diciembre 2012 y junio 2017, de más de 37 mil revisiones salariales y contractuales celebradas, 99.9% se resolvieron por convenio, además de registrarse el menor número de huelgas estalladas respecto a las tres últimas administraciones.

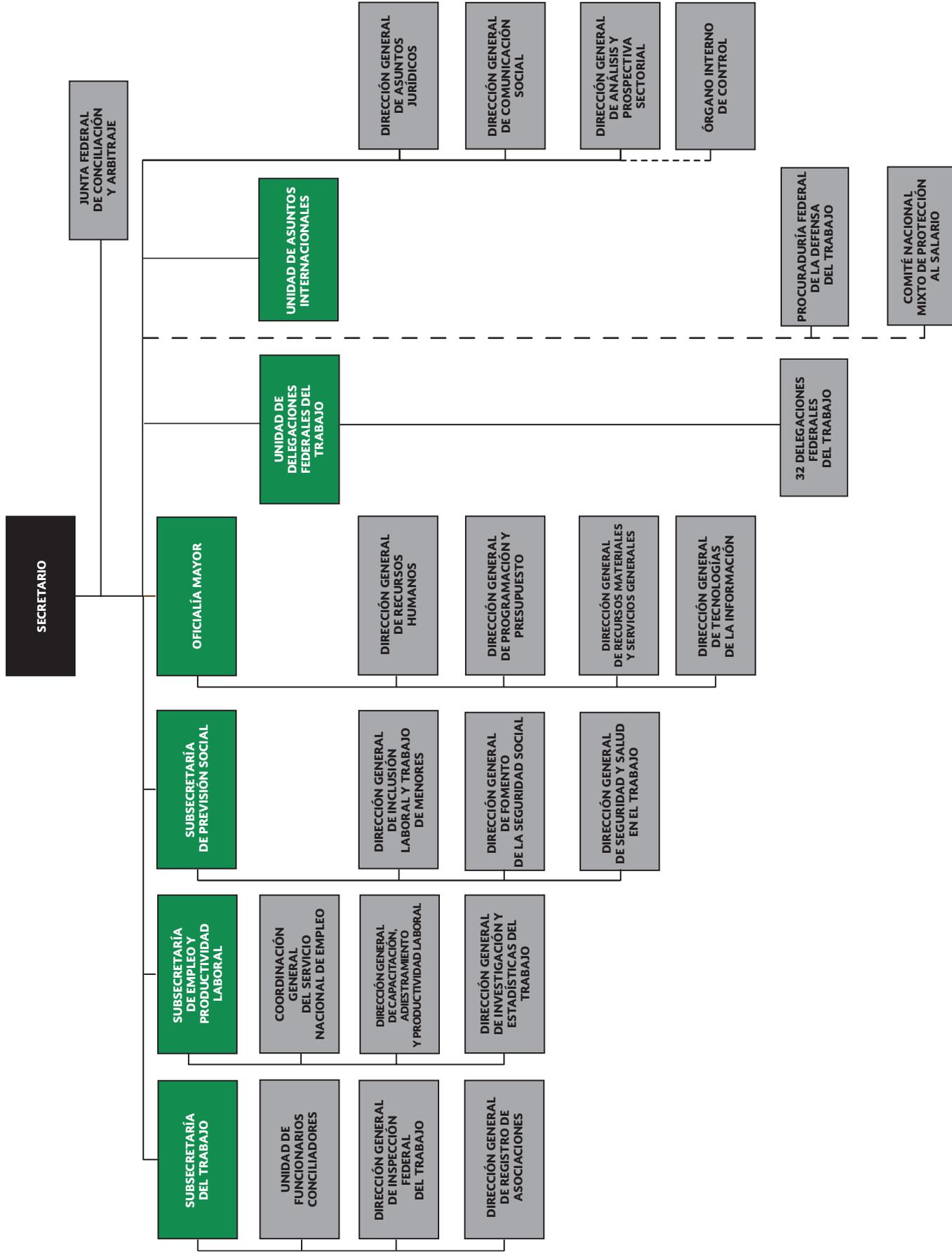
Con la convicción de que aún hay retos por superar, la STPS trabaja con los sectores patronal y obrero, con especialistas y académicos, para definir el contenido de leyes secundarias con las que se pondrá en marcha el nuevo modelo de justicia laboral, que otorgará certidumbre jurídica tanto a empresarios como a trabajadores.

Los resultados de la política laboral edifican un país con un rostro de desarrollo y bienestar, un país de oportunidades para su gente, cuyo esfuerzo diario es la suma que construye el progreso de México.

Doctor Alfonso Navarrete Prida
Secretario del Trabajo y Previsión Social
Septiembre 2017



ORGANIGRAMA





I. MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS DEL SECTOR LABORAL



Misión

Fortalecer la política laboral a partir de cuatro ejes rectores, dirigidos a lograr que los mexicanos tengan acceso a empleos formales y de calidad, con prestaciones y derechos plenos, a través de la democratización de la productividad, la efectiva salvaguarda de sus derechos y el de las personas en situación de vulnerabilidad, además de que les asegure el acceso a la justicia laboral con apego al derecho humano al trabajo y sin discriminación, en la que se privilegie el diálogo social con responsabilidad, madurez y voluntad, para alcanzar soluciones y acuerdos que den continuidad a los procesos productivos y a las fuentes de empleo, con el fin de fomentar el crecimiento económico del país y preservar la paz laboral.

Visión

Ser la dependencia del Gobierno Federal que contribuya, en el ámbito de sus facultades, a que más mexicanos se incorporen de manera formal a un trabajo decente y digno, con mejores remuneraciones y prestaciones de ley, para construir una sociedad más igualitaria, incluyente y con justicia social, consolidando una relación armónica entre los trabajadores y los empleadores de México.

Objetivo 1

Impulsar el empleo de calidad e intermediar en el mercado laboral para favorecer la empleabilidad, la protección social y la ocupación productiva

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con los gobiernos de las 32 entidades federativas, aplicará políticas públicas de empleo y ocupación productiva que promuevan la articulación de los agentes del mercado de trabajo para mejorar las oportunidades de empleo, mediante servicios de vinculación laboral, apoyos para la capacitación, movilidad laboral interna y externa, y el desarrollo de iniciativas de ocupación productiva, principalmente para personas en situación de vulnerabilidad que enfrentan mayores limitaciones de acceso al empleo.

Objetivo 2

Democratizar la productividad laboral, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores

El aumento de la productividad laboral es el medio más conveniente para mejorar el ingreso de los trabajadores y la competitividad de las empresas mexicanas; sin embargo, entre 2007 y 2012, en la economía mexicana sólo se registró un incremento de 0.1%.¹

Con el fin de impulsar el crecimiento de la productividad laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ejecutará políticas públicas orientadas a: mejorar la calidad de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; promoverá el cumplimiento de las obligaciones patronales en la materia; proporcionará a los sectores productivos, herramientas que contribuyan al aumento de la productividad en los centros de trabajo y ofertará programas públicos de capacitación presencial y en línea.

Asimismo, diseñará mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen el ingreso de los trabajadores con los beneficios de la productividad y reconocerá públicamente a los trabajadores que contribuyan en forma activa a incrementar la productividad de las empresas en que laboran.

Objetivo 3

Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral

Se han realizado importantes esfuerzos en el mercado laboral para salvaguardar los derechos de los trabajadores. No obstante, persisten aún

1/ Cálculos realizados con el Índice Global de Productividad Laboral de la Economía con base en horas trabajadas del INEGI.

diversas formas de discriminación hacia las personas en situación de vulnerabilidad, que representan obstáculos para su acceso, permanencia y desarrollo en la vida productiva, y les niega el ejercicio igualitario de libertades, derechos y oportunidades, las excluye y limita para llevar una vida plena.

Ante esta situación, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá la inclusión laboral de las mujeres y de las personas en situación de vulnerabilidad mediante el impulso de una cultura libre de discriminación por género, edad, discapacidad, estado de salud o cualquier otra condición. Una cultura laboral que fomente el valor de la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más desfavorecidos, que reconozca la importancia del capital humano, sus capacidades y habilidades, y que promueva la igualdad de trato y de oportunidades, la justicia y la dignidad como principios intrínsecos en el ejercicio del derecho al trabajo.

Contribuir a erradicar el trabajo infantil

En la erradicación de la utilización de mano de obra infantil, esta dependencia impulsará diversas acciones con base en sus atribuciones legales, en colaboración con los gobiernos de los estados, y con un nuevo enfoque normativo que fortalezca el andamiaje institucional; las sinergias con los sectores público, social y privado; estrategias de sensibilización social y difusión, así como visitas de inspección, a fin de que se cumplan las disposiciones jurídicas que regulan esta práctica.

Hacia el logro de la erradicación del trabajo infantil en México, se impulsarán reformas constitucionales en materia laboral, así como la firma de tratados internacionales que eleven la edad mínima de admisión al empleo y la prohibición de las labores peligrosas e insalubres para niños menores de 18 años de edad.

Al asumir estos compromisos, el gobierno mexicano instrumentará políticas públicas interinstitucionales que desalentarán la inserción laboral de niñas, niños y adolescentes, y favorezcan la conclusión de su educación básica, entre otros objetivos.

Tutelar los derechos de los trabajadores

En el reconocimiento de que la productividad y la competitividad son la base para generar mejores condiciones laborales, el Gobierno

de la República favorecerá el diálogo y la conciliación entre los sectores productivos, con absoluto respeto a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, como la libertad de asociación, la autonomía sindical, el derecho de huelga y la contratación colectiva, reconocidos constitucionalmente como derechos humanos.

Como responsable de preservar los derechos laborales que los trabajadores han conquistado a lo largo de la historia, el Estado mexicano, a través de esta secretaría, vigilará con transparencia y certeza jurídica el cumplimiento de la legislación laboral mediante el reforzamiento de las visitas de inspección federal del trabajo en las 31 entidades del país y la Ciudad de México.

Asimismo, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo continuará impulsando el respeto a los derechos laborales de los trabajadores y sus beneficiarios, mediante servicios gratuitos de orientación, asesoría jurídica, conciliación, así como representación jurídica ante los tribunales que imparten justicia laboral, conforme a la legislación vigente, de manera confiable, honesta y amable.

Se instalará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, integrada por organizaciones nacionales de trabajadores y de empleadores, dependencias e instituciones públicas, para fortalecer la política nacional de seguridad y salud en el trabajo. En ellas, se promoverá el cumplimiento voluntario de la normatividad, a través del Programa de Autogestión, para fomentar el conocimiento y el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud que deben prevalecer en los centros de trabajo.

De la misma forma, se llevará el seguimiento de las actividades de las Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad y Salud en el Trabajo y se continuará con la emisión y actualización de las normas oficiales mexicanas.

Contribuir a mejorar la economía familiar

El Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores es una instancia del Gobierno de la República que apoyará la economía de los trabajadores formales al ofrecerle créditos accesibles para que adquieran servicios y bienes de consumo duradero, y contribuir a su bienestar.

La labor del instituto se traducirá en beneficios tangibles para las familias de los trabajadores formales mexicanos mediante financiamientos accesibles durante su ciclo de vida productiva.

Incrementar el poder adquisitivo del salario de los trabajadores

La actual administración tiene como objetivo prioritario mejorar el nivel de vida de los mexicanos. Una de las estrategias para alcanzarlo es mediante el incremento del poder adquisitivo del salario mínimo, hacia el cual se ha avanzado, no obstante las adversas condiciones económicas del país y el mundo.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y su Consejo de Representantes es la instancia que tiene a su cargo la fijación de los salarios mínimos generales y profesionales que eleven el nivel de vida de los trabajadores que lo perciben y de sus familias, además de la instrumentación de otras medidas que incrementen el poder adquisitivo de los salarios mínimos generales y profesionales.

Con esa finalidad, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y su Consejo de Representantes pondrá en marcha una estrategia que incluirá, entre otras acciones, las siguientes:

- Crear la Comisión Consultiva para la Recuperación Gradual y Sostenida de los Salarios Mínimos Generales y Profesionales.
- Consolidar la unificación del salario mínimo de las áreas geográficas.
- Proponer reformas y adiciones a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para que el salario mínimo deje de usarse como unidad de cuenta, base o medida en diversas disposiciones legales federales, que limitan que su monto cumpla con el mandato constitucional.

- Definir los lineamientos de una nueva política salarial federal enfocada en la recuperación del salario mínimo, pero sin que repercuta en el resto de la distribución salarial, en el empleo, y en otras variables económicas.

Objetivo 4

Conservar la paz laboral, así como fortalecer la conciliación, procuración e impartición de justicia laboral

Una encomienda de esta dependencia es mantener la paz laboral entre los factores de la producción y fortalecer la impartición de justicia laboral, con base en resoluciones transparentes, ágiles, con absoluta imparcialidad y equidad, y estricto apego a derecho.

Para ello, se establecerán mecanismos de integración entre los equipos de trabajo que permitan el análisis y unificación del posicionamiento institucional, respecto a la aplicación de criterios de las reformas laborales y de amparo.

Con la Reforma a la Ley Federal del Trabajo, la conciliación ha adquirido relevancia como un principio laboral que guía las relaciones entre los factores de la producción por medio del diálogo y el entendimiento entre las partes, en aras de asegurar la paz y armonía en los centros de trabajo.

Como resultado, y en apego al artículo 627-A de la Ley Federal del Trabajo, se implementará el Servicio Público de Conciliación, como un medio efectivo de solución de conflictos intersubjetivos de intereses, a través de servidores públicos especializados en técnicas de negociación y solución alternativa de litigios. Asimismo, mediante este nuevo mecanismo, se contribuirá a la reducción de las cargas de trabajo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a promover la efectiva armonía del capital y el trabajo, y a solucionar los conflictos mediante acuerdos que favorezcan la concordia entre los factores de la producción.



II. LOGROS Y ACCIONES ALINEADOS AL PROGRAMA SECTORIAL

OPA DE ALGODON

GUANTES



Objetivo 1

Impulsar el empleo de calidad e intermediar en el mercado laboral para favorecer la empleabilidad, la protección social y la ocupación productiva

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través del **Servicio Nacional de Empleo (SNE)**, brinda servicios de vinculación y programas de apoyo económico de manera gratuita y personalizada a la población que busca empleo, con el fin de abonar a su empleabilidad y facilitar su acceso a la ocupación productiva.

- De septiembre de 2016 al mes de junio de 2017, el SNE atendió a 3,824,327 personas, a través de los subprogramas y servicios de vinculación laboral, de las cuales 899,329 lograron colocarse en un empleo, con una tasa de colocación de 23.5 por ciento.
- Con los subprogramas y servicios de vinculación laboral, el SNE atendió a 2,456,484 personas de enero a junio de 2017; de éstas 548,261 se colocaron en un empleo, es decir, una tasa de colocación de 22.3 por ciento.

1.1 Información sobre oferta y demanda de empleo que facilite la vinculación de los actores del mercado laboral

Portal especializado en materia de empleo y orientación profesional y laboral

El **Portal del Empleo** es una herramienta de vinculación laboral en línea que facilita a los buscadores de empleo y empleadores el acceso a información, además de proporcionar servicios de orientación y asesoría sobre el mercado laboral.

- De septiembre de 2016 a junio de 2017, el Portal del Empleo atendió a 1,184,706 personas, de las cuales 242,761 se colocaron en un empleo, con lo que se alcanzó una tasa de colocación de 20.5 por ciento.

Colocación en el empleo

- Con más de 22.8 millones de solicitantes atendidos del 1 de diciembre de 2012 al 30 de junio de 2017, a través de los servicios de vinculación e intermediación laboral y de los subprogramas que opera, el SNE superó en 45% las atenciones realizadas en el mismo periodo del sexenio anterior, en el que se brindaron cerca de 15.8 millones de servicios.
- Con la colocación de 6 millones de personas en un empleo u ocupación productiva, se incrementaron en 51.3% las colocaciones realizadas respecto a igual periodo de la administración anterior (diciembre de 2006 a junio de 2011). La tasa de colocación de 26.3% es también superior en 1.1 puntos porcentuales a la del mismo periodo de la administración pasada.

- El Portal del Empleo atendió a 782,259 personas de enero a junio de 2017, de éstas 171,094 se colocaron en un empleo, lo que representa una tasa de 21.9 por ciento.

Ferias de empleo presenciales y/o virtuales

En las **ferias de empleo** los buscadores de trabajo pueden conocer las oportunidades de empleo efectivamente disponibles, los perfiles laborales que requiere el sector productivo y las condiciones de trabajo ofrecidas.

- Entre septiembre de 2016 y junio de 2017, se realizaron 427 ferias de empleo y se atendió a 313,882 personas, de las cuales 103,517 se colocaron en un empleo.
- De enero al mes de junio de 2017, se llevaron a cabo 263 ferias de empleo, en las que 9,342 empresas ofertaron 201,081 vacantes a 198,675 personas buscadoras de empleo que asistieron, de las cuales 62,512 se colocaron en un empleo.

Talleres virtuales o presenciales de capacitación

Los **talleres de capacitación** son un servicio de orientación que facilita la vinculación laboral y donde los

buscadores de empleo tienen acceso a información útil para afrontar con mayor éxito los procedimientos de reclutamiento y selección de personal de las empresas.

- De septiembre de 2016 a junio de 2017, se impartieron 10,031 talleres en los que participaron 154,288 buscadores de empleo.
- El número de talleres impartidos de enero a junio de 2017 fue de 6,086, en los cuales se atendió a 92,112 buscadores de empleo; con este resultado se rebasó en 14% la meta de atenciones programada para el periodo que fue de 80,789.

Servicios de información y vinculación laboral

Mediante la Bolsa de Trabajo, los **Centros de Intermediación Laboral y las Reuniones del Sistema Estatal de Empleo**, el SNE proporciona de manera gratuita a la población desempleada y subempleada, servicios de información, vinculación y colocación laboral, con la participación de cámaras empresariales, bolsas de trabajo privadas, agencias de colocación, instituciones educativas y empresas.

- De septiembre de 2016 a junio de 2017, se atendió a 1,544,407 solicitantes, de los cuales 370,349 se colocaron en un empleo, lo que representa una tasa de 24% en la colocación.
- En el lapso de enero a junio de 2017, el SNE atendió a 951,884 solicitantes y logró colocar a 210,814; la tasa de colocación alcanzada fue de 22.1 por ciento.

Publicaciones periódicas sobre ofertas de trabajo

Un mecanismo del SNE para apoyar la búsqueda de empleo es a través de una **publicación quincenal gratuita** que contiene información detallada y vigente sobre oportunidades de trabajo.

- De septiembre de 2016 a junio de 2017, se publicaron 793,143 vacantes en ese folleto, con un tiraje de publicación de 1,870,744 ejemplares.
- Del 1 de enero al 30 de junio de 2017 se han publicado 480,293 vacantes en ese folleto, cuyo tiraje de publicación fue de 70,250 ejemplares.

Servicio de atención telefónica

El **Servicio de Atención Telefónica** tiene como objetivo informar a buscadores de empleo, a empleadores y a toda la población sobre los servicios y apoyos que proporciona el SNE en el número gratuito 01 800 841 2020.

- Entre el 1 de septiembre de 2016 y el 30 de junio de 2017, se atendieron 376,493 llamadas telefónicas, cifra 1.3% mayor a la del mismo periodo del año anterior, que se situó en 285,629.
- De enero al mes de junio de 2017, se atendieron 279,585 llamadas telefónicas; con estos resultados se rebasó en 44.8% la meta programada de 193,149 para el periodo.

1.2 Políticas públicas que mejoren la articulación de los actores del mercado laboral para ampliar la colocación

Las políticas públicas activas que instrumenta el SNE a través del **Programa de Apoyo al Empleo (PAE)** promueven la colocación de buscadores de empleo en un puesto de trabajo o actividad productiva mediante apoyos económicos para la movilidad laboral agrícola; apoyo a repatriados que están en la búsqueda de empleo; y el fomento de iniciativas de ocupación por cuenta propia y la capacitación para el trabajo.

- Entre septiembre de 2016 y junio de 2017, a través de los subprogramas del PAE, se apoyó a 225,701 personas, de las cuales 161,532 se colocaron en un empleo, con una tasa de colocación de 71.6 por ciento.
- Con los subprogramas del PAE, del 1 de enero al 30 de junio de 2017 se benefició a 127,277 personas, de las cuales se colocaron 83,493 de ellas y se obtuvo una tasa de colocación de 65.6%. Con estos resultados, en el periodo se superaron las metas programadas de atención (124,548) y colocaciones (75,151) en 2.2% y 11.1%, respectivamente.

Apoyos económicos y capacitación a buscadores de empleo

La capacitación a buscadores de empleo para que adquieran o fortalezcan sus conocimientos y habilidades, favorece su acceso y permanencia en un empleo, o para emprender una actividad productiva por cuenta propia.

- De septiembre de 2016 a junio de 2017, a través del **subprograma Bécate**, se impartieron 7,674 cursos en los que se capacitó a 152,745 personas, de las cuales 110,365 lograron colocarse en un empleo u ocupación productiva; la tasa de colocación fue de 72.3 por ciento.
- Durante el periodo de enero a junio de 2017, se impartieron 4,303 cursos en beneficio de 88,854 personas; la tasa de colocación fue de 67.8% al colocarse en un empleo u ocupación productiva a 60,229 personas.

Apoyos en especie para la generación de autoempleo

Para los buscadores de empleo que desean desarrollarse en una **ocupación por cuenta propia**, el SNE les brinda **apoyos en especie**, como mobiliario, maquinaria, equipo y/o herramienta.

- Entre septiembre de 2016 y junio de 2017, se apoyaron 3,564 Iniciativas de Ocupación por Cuenta Propia que beneficiaron a 7,018 personas.



- Del 1 de enero al 30 de junio de 2017, se apoyaron 1,554 Iniciativas de Ocupación por Cuenta Propia en beneficio de 2,937 personas que pudieron autoemplearse.

Apoyos para la movilidad laboral de buscadores de empleo

La **movilidad laboral** es un factor del mercado de trabajo que favorece la colocación. Con el fin de impulsarla, el SNE otorga apoyo económico para el transporte de buscadores de empleo que desean vincularse en un puesto de trabajo ubicado en una localidad distinta a la de su residencia a través de dos modalidades: los subprogramas **Movilidad Laboral Sector Agrícola y Movilidad Laboral Sectores Industrial y de Servicios**.

- Entre septiembre de 2016 y junio de 2017, en el sector agrícola se apoyó a 60,665 personas, de las cuales se colocó a 42,912, con una tasa de efectividad de 70.7%. En el sector industrial y de servicios, el total de las 1,237 personas apoyadas con movilidad laboral lograron colocarse en un empleo.
- Entre enero y junio de 2017, se apoyó la movilidad laboral de 33,021 jornaleros agrícolas, de los cuales 20,327 se colocaron en un empleo por jornal en actividades agropecuarias, con una tasa de colocación de 61.6%.

Debido a una reducción presupuestal de más de 40%, la Movilidad Laboral sectores industrial y de servicios fue excluida de las reglas de operación del PAE 2017.

Con el **subprograma Repatriados Trabajando**, los connacionales repatriados que buscan empleo reciben ayuda para pagar su traslado a su localidad de origen o residencia en territorio nacional, para posteriormente recibir atención de los servicios de vinculación laboral.

- Entre septiembre de 2016 a junio de 2017, se apoyó a 4,036 personas repatriadas.
- De enero a junio de 2017, el SNE apoyó a 2,465 personas repatriadas.

El **Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT)** constituye una alternativa de ocupación temporal, ordenada, legal y segura en territorio canadiense para trabajadores agrícolas mexicanos, con pleno respeto a sus derechos laborales y en condiciones de trabajo digno y decente.

- De septiembre de 2016 a junio de 2017, la tasa de colocación fue de 85.2% al ocuparse en granjas canadienses 21,170 jornaleros agrícolas de un total de 24,850 atendidos. Las cifras de personas colocadas y atendidas superaron lo realizado en el mismo periodo de la administración anterior en 2.4% y 10.3%, respectivamente.
- De enero a junio de 2017, se colocó en granjas canadienses a 20,348 jornaleros agrícolas de un total de 24,692 atendidos, con una tasa de colocación de 82.4%. Con estos resultados, la meta programada para ese periodo en las atenciones (23,181) se superó en 6.5 por ciento.

1.3 Actividades focalizadas que permitan a personas en situación de vulnerabilidad el acceso, preservación o recuperación del empleo

Bolsas de trabajo especializadas a favor de personas en situación de vulnerabilidad

La **Estrategia Abriendo Espacios** ofrece a buscadores de empleo con discapacidad o adultos mayores, todas las opciones posibles para que accedan a un empleo u ocupación productiva, mediante los servicios de vinculación laboral y los subprogramas del PAE, además de bolsas de trabajo especializadas y Centros de Evaluación de Habilidades y Capacidades.

- De septiembre de 2016 a junio de 2017 se atendió a 111,130 personas, de las cuales 35,987 obtuvieron un puesto de trabajo: 74.5% adultos mayores y 25.5% personas con discapacidad.
- De enero a junio de 2017, la tasa de colocación fue de 25.9% al atenderse a 79,069 personas, de las cuales 20,469 obtuvieron un puesto de trabajo: 73.2% de adultos mayores y 26.8% personas con discapacidad.

Preservación del empleo u ocupación productiva, en localidades que se encuentran en situación de contingencia laboral

El **Programa de Atención a Situaciones de Contingencia Laboral** dejó de operar de acuerdo con las Reglas de Operación del Programa de Apoyo al Empleo 2016, publicadas el 27 de diciembre de 2015 en el Diario Oficial de la Federación (DOF).

Acciones de carácter transversal de manera coordinada con los tres órdenes de gobierno

El SNE norma las actividades de operación, promoción, difusión, concertación, seguimiento, control y evaluación a nivel local, de los servicios de vinculación y subsidios de apoyo, con base en convenios de coordinación con los gobiernos de las entidades federativas.

Los gobiernos de las 32 entidades federativas contribuyen con recursos propios que destinan a los servicios y apoyos, así como a cubrir gastos de operación y administrativos, mientras que la STPS transfiere a cada entidad federativa el presupuesto federal asignado en subsidios para la operación de los programas, conforme a las Reglas de Operación.

1.4 Mecanismos de protección social para reducir los efectos del desempleo

Actividades desarrolladas para impulsar la política activa del Seguro de Desempleo que permitan apoyar a los trabajadores del sector formal que pierden el empleo

El Proyecto del Seguro de Desempleo está pendiente de revisión y aprobación en la Cámara de Senadores; no obstante, con base en su formulación, está listo el procedimiento de cómo se brindará la atención específica a la población desempleada que tendría derecho al seguro de desempleo y el modelo general de operación e interacción con las demás instancias ejecutoras: Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CON SAR) y Sistema Mexicano de Pensiones (PROCESAR).

1.5 Acciones tendentes a reducir la informalidad del empleo, mediante la coordinación con los tres órdenes de gobierno

Vinculación de empleos formales a jóvenes beneficiarios de programas de becas y subsidios orientados a la formación de capital humano

A través del PAE, el SNE otorga **capacitación y subsidios** para incrementar las posibilidades de acceso al empleo. Destaca que 48.5% del total de beneficiarios colocados de septiembre de 2016 a junio 2017 fueron jóvenes de entre 16 a 29 años de edad.

- Entre septiembre de 2016 y junio de 2017, se atendió a 112,264 jóvenes, de los cuales 78,395 se colocaron en un empleo o actividad productiva, con lo que se obtuvo una tasa de colocación de 69.8 por ciento.
- De enero a junio de 2017, se atendió a 65,390 jóvenes, de los cuales 42,791 accedieron a un empleo o actividad productiva, lo que significó una tasa de colocación de 65.4 por ciento.

Promoción en empresas formales de modalidades de contratación a prueba y con capacitación para jóvenes

El subprograma Bécate promueve y opera capacitación en las empresas para facilitar el acceso de jóvenes al empleo. Ofrece dos modalidades de aprendizaje: **Capacitación Mixta**, que consta de cursos prácticos orientados a la adquisición, fortalecimiento o reconversión de habilidades laborales, y **Capacitación en la Práctica Laboral**, que se imparte directamente en el proceso productivo de los centros de trabajo, para obtener experiencia laboral y favorecer la colocación.

- Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, en ambas modalidades se atendió a 57,405 jóvenes, de los cuales 40,319 se colocaron en un empleo. La tasa de colocación fue de 70.2 por ciento.
- Del 1 de enero al 30 de junio de 2017, a través de ambas modalidades, se atendió a 34,917 jóvenes, de los cuales 23,577 se colocaron en un empleo, con una tasa de efectividad en la colocación de 67.5 por ciento.

Objetivo 2

Democratizar la productividad laboral, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores

Con el reconocimiento de que los índices de productividad de México disminuyeron en las últimas tres décadas, el Gobierno de la República señaló que el aumento de la productividad es la vía que podrá acelerar el desarrollo económico y el crecimiento del ingreso familiar.

En concordancia con la Ley Federal del Trabajo (LFT), la productividad ha de ser entendida como el resultado

de la optimización de los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que intervienen en la fabricación de productos y la prestación de servicios, con énfasis en la promoción del bienestar emocional.

El aumento de la productividad origina mayor dinamismo económico y aumenta la posibilidad de que las empresas incrementen su competitividad, sus utilidades y los salarios reales.

Tasa de Informalidad Laboral

- Se logró reducir en 2.4 puntos porcentuales la Tasa de Informalidad Laboral (TIL), de 59.6% al inicio de la administración –en el cuarto trimestre de 2012- a 57.2% en el primer trimestre de 2017, que se tradujo en más de medio millón de puestos de trabajo formalizados, como resultado de los Convenios de Coordinación para la Ejecución de Acciones en Materia de Formalización del Empleo. La TIL mensual de abril de 2017 fue de 56.1%, la más baja desde que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) publica este dato.

En este esfuerzo conjunto participan la STPS, los gobiernos de las entidades federativas y el IMSS, que han promovido el respeto de los derechos humanos, laborales y de seguridad social, con acciones como la suscripción de los convenios firmados en julio de 2013 y refrendados en mayo de 2016.

2.1 Acciones para fomentar el incremento y democratización de la productividad laboral, para modificar favorablemente las condiciones de vida de los trabajadores mexicanos

Capacitación e incentivos a la certificación de competencias laborales de los trabajadores

El **Programa de Apoyo para la Productividad (PAP)** tiene por objeto el fomento de la capacitación y certificación de competencias de los trabajadores, como mecanismos para incrementar la productividad de los centros de trabajo.

- A través de este programa, entre el 1 de septiembre de 2016 y el 30 de junio de 2017, se impartieron 302 cursos de capacitación sobre la importancia de

la productividad y la empleabilidad, en beneficio de 13,597 trabajadores.

Mediante el **Programa Formación de Agentes Multiplicadores (FAM)** se brinda apoyo técnico gratuito a los centros de trabajo interesados en la formación de instructores internos que planeen, impartan y evalúen cursos de capacitación, de acuerdo con necesidades específicas del centro de trabajo, con el objetivo de incrementar la productividad laboral y la competitividad empresarial^{2/}.

- Por medio de este programa, del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, se capacitó a 16,528 trabajadores de 340 empresas, desglosados de la siguiente forma: 1,536 como instructores internos y 14,992 por medio del efecto multiplicador, que representó un ahorro para las empresas de 7.45 millones de pesos, en función de los costos promedio del mercado.
- Del 1 de enero al 30 de junio de 2017, se capacitaron 9,084 trabajadores de 214 empresas, con la siguiente distribución: 895 como instructores internos y 8,189 a través del efecto multiplicador^{3/}.

Apoyo al Comité Nacional de Productividad en el desarrollo de sus funciones

Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, el **Comité Nacional de Productividad (CNP)** realizó tres sesiones ordinarias^{4/} en las que se aprobaron las recomendaciones consensuadas en los subcomités respectivos.

Las recomendaciones a la STPS están vinculadas a acciones cuyo cumplimiento corresponde a otras dependencias u organizaciones. De las que no están sujetas a este requisito, se cumplió la recomendación 16-Capacitación-Auto-201115, que se refiere a implementar una estrategia de difusión de los programas

2/ Estos resultados también contribuyen al avance de la línea de acción 2.3.2 Formación de agentes multiplicadores para incrementar la fuerza capacitadora de los centros de trabajo, de la estrategia 2.3 Capacitación y adiestramiento de los trabajadores y desarrollo de competencias laborales del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social.

3/ Cada instructor formado debe comprobar la impartición de un curso de capacitación en su centro de trabajo en un periodo no mayor a 30 días naturales, después de tomar el curso de la STPS. El curso debe tener una duración mínima de 10 horas y ser impartido al menos a 15 trabajadores.

4/ El titular de la STPS funge como Secretario Ejecutivo del CNP y, en tal carácter, convoca a las sesiones ordinarias y extraordinarias.

de capacitación del gobierno entre las empresas del sector a través de los medios a su alcance.

En ese mismo lapso, se celebraron siete reuniones de trabajo de los Subcomités de Incentivos Laborales, Capacitación y Certificación de Competencias Laborales, Formalización de la Economía y de Apoyo a las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMES).

En febrero de 2017, se asistió a la Primera Sesión Ordinaria de la Comisión Intersecretarial de Zonas Económicas Especiales, en la cual la autoridad federal para el desarrollo de las zonas económicas especiales presentó su Informe de Actividades del Ejercicio 2016, la política para la creación y desarrollo de Zonas Económicas Especiales, los lineamientos a los cuales se sujetará la elaboración de dictámenes, así como el plan de trabajo y el programa de actividades de la Comisión Intersecretarial para 2017.

La STPS participó en el taller “Estrategia de competencias de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para México. Plan de acción”, del 24 al 27 de abril de 2017. Asimismo, el 19 de mayo la STPS intervino en la videoconferencia con la OCDE, en la que se presentó el primer borrador del Plan de Acción de la Estrategia de Formación de Habilidades.

Como parte de esos trabajos, en junio se realizó el taller “Formación en el lugar de trabajo”, coordinado por la STPS, en el cual se elaboraron recomendaciones para presentarlas en los subcomités del CNP. Asimismo, en la sesión del 21 de junio de 2017, participó en la mesa de trabajo “Fortalecimiento de la pertinencia y la calidad de la formación”, a cargo de la Secretaría de Economía y por invitación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP).

Mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen el ingreso de los trabajadores a los beneficios de la productividad

- Del 1 de septiembre al 30 de diciembre de 2016 se realizó el estudio **Diseño de tres esquemas de remuneración que vinculan el ingreso de los trabajadores a los beneficios de la productividad**, con las principales prácticas de algunas empresas para incentivar a sus trabajadores e incrementar la productividad, así como recomendaciones de tres esquemas de remuneración.

El propósito del estudio es ofrecer información útil a las comisiones estatales de productividad y al Comité Nacional de Productividad con la que puedan formular mecanismos de remuneración que vinculen los salarios y el ingreso de los trabajadores con los beneficios de la productividad. El informe se proyecta concluirlo en octubre de 2017.

- Del 1 de enero al 31 de marzo de 2017, se hizo una consulta entre representantes de empresas del sector de la construcción para conocer sus necesidades de capacitación y los esquemas de remuneración variable que utilizan.

Los hallazgos fueron que los trabajadores del sector requieren desarrollar competencias en: planeación, organización y administración; inglés y orientación a resultados. De las principales herramientas para incentivar la productividad en las empresas, se encontró que es el bono de productividad para trabajadores de nivel operativo, de apoyo, técnico y especializado; y para personal de supervisión y directivo, dispositivos móviles, automóvil y seguro de gastos médicos mayores.

- Se finalizó un análisis que identificó las ramas industriales que requieren ajustes entre las remuneraciones y la productividad, así como aquellas con menores índices, de acuerdo con el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte. Con ello, se podrá asesorar a las empresas de las ramas del sector más vulnerables y enfocar la capacitación al desarrollo de las competencias que necesitan.

Con estas acciones, se contribuye a la democratización de la productividad y al cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 153-K fracción V y 153-Q de la LFT.

Programas de productividad respecto de varias empresas, por actividad o servicio, ramas industriales o entidades federativas

- De septiembre a diciembre de 2016, se realizó el **Diagnóstico Ocupacional de México** con el cual se obtuvieron insumos para el diseño de programas de productividad en el mercado laboral de las siguientes entidades federativas: Durango, Guanajuato, Hidalgo, Jalisco, Tamaulipas, Tlaxcala, Yucatán, Zacatecas, Sinaloa, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Sonora, Estado de México, Quintana Roo y Tabasco.

Para obtener dicho diagnóstico, se analizó la evolución del Producto Interno Bruto (PIB) y el desempeño de la productividad laboral, con el propósito de identificar los sectores económicos prioritarios y las áreas de oportunidad de cada entidad federativa. Además, se examinaron las principales características del mercado laboral y de la demanda de trabajo satisfecha a nivel local, las competencias laborales requeridas en las ocupaciones más demandadas y las prioridades de formación y capacitación en los sectores estratégicos.

Algunas observaciones relevantes son que en Durango e Hidalgo es necesario mejorar la cobertura, calidad y pertinencia de la educación técnica y profesional, además de favorecer la conclusión de la educación básica de trabajadores con rezago educativo. En Yucatán y Tamaulipas se requiere aprovechar la infraestructura académica, las relaciones empresa-universidad y la propia vinculación en nichos empresariales y centros educativos, para proporcionar capacitación y adiestramiento en las ocupaciones identificadas en el diagnóstico. En el resto de las entidades se identificaron las necesidades de capacitación de acuerdo con su vocación productiva, principalmente en proyectos de inversión y negocios; manejo de *software* y maquinado por computadora; inspección y supervisión de procesos industriales; competencias gerenciales, entre otras.

Los estudios se entregaron a los secretarios del trabajo de las entidades federativas mencionadas y a los delegados federales del trabajo respectivos, y pueden consultarse en el portal <http://productividadlaboral.stps.gob.mx/>.

- Al 30 de junio de 2017, se actualizó el Diagnóstico Ocupacional de México con cifras de 2016, en los estados de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Chiapas, Guerrero, Michoacán, San Luis Potosí y Oaxaca.

Entre los resultados más significativos puede mencionarse el de Aguascalientes, cuya principal fortaleza es la calificación de su población, con una instrucción en el nivel medio superior y superior de 17.5% y 22.7%, respectivamente, y mayores a las nacionales, con 15.1% y 20%, respectivamente, y las tasas de informalidad de Baja California y Baja California Sur, que están entre las cuatro más bajas a nivel nacional.

En contraste, los estados de Chiapas, Guerrero y Oaxaca son los de menor nivel de productividad, muy por

debajo del promedio nacional. Respecto a Michoacán, se identificaron sus necesidades de capacitación en la agricultura, ganadería y pesca y en el sector educativo. Y para San Luis Potosí, se recomendó incrementar la formación de los trabajadores con instrucción secundaria y el acceso a programas de estudio de nivel técnico por medio de la formación a distancia, para acceder a oportunidades de empleo con mayores exigencias de calificación y con mejores salarios.

Alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad

Del 1 de septiembre al 28 de octubre de 2016, el Observatorio para la Productividad Laboral (OPL) recibió 11,295 visitas y hasta su publicación en línea, sumó 84,657 visitas, donde los sectores productivos encontraron información y herramientas prácticas útiles para conocer, medir y mejorar la productividad. El mayor número de visitas provinieron de México (79% del total), 3% de Estados Unidos y 18% de América Latina y España.

El 28 de octubre de 2016 el OPL se transformó en el **Portal de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral (PCAPL)**, con información y herramientas para conocer y medir la productividad de cada entidad federativa y emprender acciones para mejorarla. Está dirigido especialmente a empresarios, trabajadores, sindicatos y gobiernos, así como a estudiantes e investigadores. El portal puede ser consultado en productividadlaboral.stps.gob.mx/.

Desde su lanzamiento, y hasta el 30 de junio de 2017, el PCAPL ha registrado 48,370 visitas, de las cuales 99.3% provienen de México y el resto de otros países, como Estados Unidos, Brasil, República Checa, Reino



Unido, Portugal, Rusia, Venezuela, Argentina y Alemania. Las secciones más visitadas fueron Diagnóstico Ocupacional en México, Soy trabajador, Soy empresa, Mejores prácticas, Guías de capacitación y Estudios para la capacitación.

2.2 Contribución al diseño, ejecución y evaluación de políticas laborales, mediante la generación, análisis y difusión de estadísticas sobre productividad laboral

Actividades sobre la elaboración de las estadísticas sobre productividad laboral, confiables y oportunas

Durante 2016, en los portales electrónicos de la STPS y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) se publicó la actualización de los Índices Global de Productividad Laboral de la Economía y de Productividad Laboral y Costo Unitario de la Mano de Obra de la industria manufacturera, la construcción, el comercio al por mayor y el comercio al por menor y los servicios privados no financieros, que se realizaron como parte de los trabajos interinstitucionales del **Comité Técnico Especializado de Estadísticas del Trabajo y Previsión Social**.

En junio de 2017, se cuenta con información al primer trimestre de este mismo año, tanto en el Banco de Información Económica (BIE) del INEGI en el vínculo www.inegi.org.mx/sistemas/bie/ como en la sección de Estadísticas de la página de la STPS en www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/.

Asimismo, se participó en la conformación de las series estadísticas de los **Índices de Productividad Laboral y del Costo Unitario de la Mano de Obra por entidad federativa**, a nivel de sector, de la industria manufacturera y el comercio al por mayor y al por menor, que se difunden en el portal electrónico del INEGI.

En marzo de 2017, la STPS actualizó, con cifras a 2016, los indicadores de seguimiento de los **Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)**, entre ellos el indicador 1.4 Tasa de crecimiento del PIB por persona ocupada, referente a la productividad de la economía del país, que en 2016 se incrementó en 2.5%. Asimismo, participó en la integración del indicador de la productividad de la economía mexicana, que formará parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Seguimiento al comportamiento de la productividad laboral mediante la elaboración periódica de análisis cualitativos y cuantitativos

En 2016, la STPS dio seguimiento trimestral a los indicadores de productividad laboral que publica el INEGI para la economía en su conjunto, y las actividades industriales, comerciales y de servicios no financieros del país.

Con base en ello, elaboró el análisis **Evolución de la productividad laboral en México en años recientes** (junio de 2016), que estudia el comportamiento de la productividad en sectores y subsectores productivos y las diferencias entre unos y otros.

Del seguimiento de las cifras, se observó que el **Índice Global de Productividad Laboral de la Economía**, considerado en el PND, muestra un avance acumulado en los últimos cuatro años de la presente administración de 1.8%, comportamiento superior al logrado en el sexenio anterior, cuando registró un estancamiento de 0.1%.

Por sectores productivos específicos para los cuales se generan índices de Productividad Laboral y Costo Unitario de la Mano de Obra, a partir de las encuestas que el INEGI levanta en los establecimientos productivos formales, resalta el sector manufacturero con una amplia brecha en el dinamismo y el mejoramiento de la productividad entre distintas industrias.

Por una parte, están las industrias que han crecido principalmente con el impulso de la demanda externa: equipo de transporte, maquinaria y equipo, plástico y hule, productos metálicos y bebidas y tabaco. Y las declinantes en producción o con fuertes descensos en su productividad, principalmente las textiles, los derivados del petróleo, la química y las metálicas básicas (Tabla 1).

Acciones para poner a disposición de los tomadores de decisiones, agentes productivos y público en general, estadísticas sobre productividad laboral

La STPS y el INEGI continuaron su **colaboración interinstitucional** para la actualización trimestral de los índices de Productividad Laboral para la economía y de Productividad Laboral y Costo Unitario de la Mano de Obra de la industria manufacturera, de las empresas comerciales, de las empresas constructoras y de los servicios privados no financieros, a nivel nacional, y de manufacturas y comercio por entidad federativa.

Su propósito es continuar proporcionando información estratégica sobre la evolución de la productividad de la mano de obra en actividades de gran importancia para el país, y que derive en la creación de diagnósticos y el diseño e implementación de políticas públicas.

2.3 Promoción de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y desarrollo de competencias laborales

Promoción de las obligaciones legales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores del sector productivo nacional

- Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, se ofrecieron 25 asesorías presenciales en 18 entidades federativas que buscan incrementar el índice de cumplimiento de las obligaciones patronales sobre capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores.

En las asesorías participaron 1,309 representantes de 745 empresas, que emplean a 848,644 trabajadores,

TABLA 1. ÍNDICE GLOBAL DE PRODUCTIVIDAD LABORAL CON BASE EN HORAS TRABAJADAS

Periodo	Variación acumulada	Tasa media de crecimiento anual
2007-2012	0.1%	0.02%
2013-2016	1.8%	0.6%

FUENTE: INEGI, Sistema de Cuentas Nacionales de México. STPS-INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

y se llevaron a cabo en Sonora, Estado de México, Quintana Roo, Guerrero, Durango, Morelos, Yucatán, Querétaro, San Luis Potosí, Campeche, Tabasco, Chihuahua, Zacatecas, Coahuila, Baja California, Puebla, Hidalgo y la Ciudad de México.

En el mismo lapso, las empresas enviaron un total de 47,806 listas de **constancias de competencias o habilidades laborales**, lo que representó la expedición de más de 15.3 millones de constancias. Asimismo, se registraron 4,658 personas físicas y morales como agentes capacitadores externos y se incorporaron más de 3.3 millones de trabajadores en el **Padrón de Trabajadores Capacitados**.

- Del 1 de enero al 30 de junio de 2017, se expidieron poco más de 11.4 millones de constancias de competencias o de habilidades laborales a los trabajadores, presentadas a la STPS a través de 30,667 listas.

Por último, en ese periodo, se registraron 2,643 personas físicas y morales como agentes capacitadores externos y se agregaron poco más de 2.7 millones de trabajadores en el Padrón de Trabajadores Capacitados.

Formación de Agentes Multiplicadores para incrementar la fuerza capacitadora de los centros de trabajo

Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, se impartieron 92 cursos de forma gratuita a 16,528 trabajadores, en beneficio de 340 empresas, y de los cuales 1,536 fueron capacitados directamente por personal de la STPS y 14,992 a través del efecto multiplicador, lo que representó un ahorro de 7.45 millones de pesos para las empresas, de acuerdo con los costos promedio del mercado.

Capacitación mediante el uso de las TIC, a través del Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores

El **Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores (PROCADIST)** ofrece cursos en línea para el adiestramiento, la capacitación y la alineación a estándares de competencia de los trabajadores que desean adquirir o perfeccionar sus habilidades e incrementar su productividad laboral. Consiste en un ambiente virtual de enseñanza-aprendizaje interactivo, administrado en una plataforma tecnológica, para tomar

cursos por computadora y, desde 2015, también en dispositivos móviles, como tabletas y celulares.

El PROCADIST impulsa la capacitación de los trabajadores en activo y promueve el fortalecimiento de las competencias laborales, a través de cursos en línea por *Internet*, con cobertura nacional, flexible, participativa y sin restricciones de horario. Los cursos están diseñados para el aprendizaje autodidacta, con base en la pedagogía por competencias y apropiados para la formación de adultos, sólo con los temas necesarios y en vinculación permanente con el contexto del participante. Asimismo, facilita a las empresas el cumplimiento de sus obligaciones legales de capacitación de sus trabajadores, pues los cursos son gratuitos.

Este programa atiende a trabajadores en activo, principalmente de micro y pequeñas empresas, además de prestar sus servicios a los responsables de recursos humanos en este tipo de empresas. De igual manera, está disponible para estudiantes de educación superior y recién egresados de ese nivel educativo, así como para el público en general, como servidores públicos, buscadores de empleo y trabajadores independientes, entre otros.

- Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, se ofrecieron 24 cursos en línea, y se capacitó a 53,913 usuarios. Del total, 23,451 (43.5%) fueron trabajadores en activo que recibieron capacitación en el trabajo, 12,207 (22.6%) estudiantes de educación superior y 18,255 público en general (33.9%).
- Un total de 41,973 usuarios recibieron capacitación en línea del 1 de enero al 30 de junio de 2017, distribuidos de la siguiente manera: 16,844 trabajadores, 9,727 estudiantes y 15,402 usuarios clasificados como público general.

Bienestar emocional y desarrollo humano de los trabajadores

El **Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo (PRONABET)** contiene el nuevo enfoque previsional que se promueve en esta administración, basado en el fomento de entornos laborales y organizacionales favorables que propicien condiciones óptimas de seguridad y salud para prevenir riesgos de trabajo e impulsen la atención preventiva de los trastornos psicosociales y el bienestar emocional en el trabajo.

Durante enero-junio de 2017, como parte del Convenio de Concertación entre Workplace Wellness Council y la STPS, se participó en un foro informativo y en el Simposio de Seguridad y Salud en el Trabajo organizado por la Delegación Federal del Trabajo de Morelos. Asimismo, se firmaron dos Convenios de Concertación, uno con Great Place to Work, y otro con Cámaras Empresariales de Ciudad Juárez, Chihuahua, con objeto de difundir e impulsar la implementación del PRONABET en las empresas que solicitan los servicios de esas organizaciones.

Se realizaron 19 asesorías de orientación a empresas, cámaras empresariales, organizaciones civiles y educativas, sobre acciones susceptibles de llevar a cabo dentro de los centros de trabajo que fomenten el bienestar emocional, la gestión de los factores psicosociales, los entornos organizacionales favorables, la proyección para el retiro, el estigma de los trastornos mentales y el desarrollo humano.

2.4 Fomento a la innovación en los centros de trabajo y la vinculación educación-empresa, para el incremento de la competitividad

Intercambio de conocimiento y mejora de la productividad y competitividad de las empresas

El **Banco de Buenas Prácticas de Innovación Laboral** promueve el intercambio de conocimiento y experiencias exitosas de organizaciones que impulsan estrategias de vinculación, formación, empleo, innovación, así como de una cultura emprendedora. Actualmente, el banco se aloja en la sección Buscador de Prácticas Laborales Ganadoras, dentro del Portal Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral (PCAPL), que se localiza en <http://productividadlaboral.stps.gob.mx/index.php/2015-03-10-12-54-36/mejores-practicas/buscador-de-practicas-laborales>.

Se participó en la elaboración de dos **Estándares de Competencia Laboral (ECL)** para la industria de la confección. De 2017 a 2019 se pretende certificar en el ECL “Operación de máquina industrial de coser Overlock” y en el ECL “Operación de máquina industrial de coser recta” a 2,750 trabajadores en cada uno.

Como integrante del Grupo de Trabajo de Eficiencia en Fábrica (GTEF) del **Comité Nacional para el Desarrollo**

Sustentable de la Caña de Azúcar (CONADESUCA), la STPS llevó a cabo acciones orientadas a mejorar la capacitación en los ingenios azucareros. Entre ellas destacan las siguientes:

- Actualización de las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.
- Impartición de asesorías a los ingenios azucareros, sobre los lineamientos y procedimiento de registro de las obligaciones de las empresas que se enmarcan en la LFT en materia de capacitación y adiestramiento (Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial).
- Presentación del modelo de competencias laborales para la industria azucarera, como propuesta y fuente de valor para encaminar la certificación de sus trabajadores.
- Análisis de productividad de 50 ingenios.
- Promoción de las Guías de Autoformación sobre Estándares de Competencia en todos los integrantes del GTEF.
- Fomento para el desarrollo de diagnósticos a partir del mapa funcional y su clasificación de puestos de trabajo de la industria, que permitan identificar necesidades en materia de capacitación y adiestramiento.
- Presentación de la propuesta metodológica para la Detección de Necesidades de Capacitación en el CONADESUCA.

Mejores prácticas de vinculación educación-empresa y transferencia de conocimiento

Se realiza una investigación documental y bibliográfica con el fin de identificar mecanismos, instrumentos y, en general, prácticas de vinculación entre instituciones educativas y los sectores productivos en México. Al 30 de junio, se han revisado 36 documentos.

Otro avance importante es la identificación de 110 instituciones de educación superior en las 32 entidades federativas, que imparten carreras vinculadas con el turismo, con las que se intercambiará información sobre los esquemas de vinculación que han puesto en práctica. En retroalimentación, la STPS les compartió a esas universidades una base de datos de hoteles y restaurantes, correspondientes a pequeñas y medianas empresas, registradas en el Directorio Nacional de

Unidades Económicas del INEGI, con el propósito de facilitar la comunicación entre las instituciones de educación superior y empleadores.

Premio Nacional del Trabajo

Este premio es el único reconocimiento nacional que otorga el Gobierno Federal para fomentar que trabajadores mexicanos de empresas formalmente constituidas implementen buenas prácticas laborales con resultados trascendentes en la productividad de su organización.

Después del registro y evaluación, el jurado de premiación dictaminó cuales fueron las prácticas ganadoras y el 11 de noviembre de 2016 se entregaron oficialmente al C. Presidente de la República para su resolución final, que se publicó en el DOF, con los nombres de las prácticas ganadoras de la Décima Segunda Edición del premio.

La ceremonia de premiación se llevó a cabo el 14 de diciembre de 2016 con la entrega de 4 millones de pesos, distribuidos en partes iguales entre los equipos que desarrollaron las 13 prácticas galardonadas.

El 31 de enero de 2017 se publicó la convocatoria para la Décima Tercera Edición del premio. El periodo de registro comenzó el 31 de enero y terminó el 31 de mayo de 2017.

Al 30 de junio de 2017, se recibieron físicamente y se registraron 347 prácticas laborales desarrolladas por 1,618 trabajadores de 32 entidades federativas.

Se registraron prácticas laborales en 14 de las 16 categorías, quedando desiertas las de Agropecuario Mediana y Comercial Pequeña.

De las 347 prácticas registradas y evaluadas, hubo una mayor participación en las categorías Industrial Grande (47.3%), seguida por Servicios Grande (16.7%). Por área de aplicación, 59.4% corresponde a Proceso, 20.7% a Mejoras Organizativas y 19.9% a Producto o Servicio.

Desarrollo de modelos y herramientas que impulsen la pertinencia educativa, la generación de competencias y la empleabilidad

Durante septiembre de 2016, se realizó la presentación del estudio **La pertinencia entre los programas de estudio nivel licenciatura y el mercado de trabajo**, en su versión ejecutiva e integral, con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de 2014, así como la herramienta Índice de Pertinencia Educación-Empleo (IPEE), en formato electrónico, que se distribuyó en 20 instituciones académicas profesionales a través de sus titulares. El análisis puede consultarse en <http://productividadlaboral.stps.gob.mx/>.

Con el IPEE se logró la clasificación de los 74 programas de estudio analizados, que abarca de 0.77 a 1.23 unidades. Entre los resultados más relevantes se encontró que la carrera de Medicina es la más pertinente al ubicarse en la calificación máxima (1.23 unidades) y entre las menos favorables Sociología y Criminalística, respectivamente.



Entre octubre y diciembre de 2016, se finalizó el estudio sobre la conveniencia y utilización del IPEE con información de 2015, que incluye un análisis comparativo con las semejanzas y particularidades de las cuatro fuentes de información más importantes que relacionan las áreas de conocimiento y las ocupaciones en México. El estudio se presentó a instituciones académicas y organismos empresariales entre abril y junio de 2017 y puede consultarse en <http://productividadlaboral.stps.gob.mx/>.

De septiembre a diciembre de 2016, se comenzaron las actividades del grupo de trabajo del **Comité Técnico Especializado de Estadísticas del Trabajo y Previsión Social**, perteneciente al Sistema Nacional de Información, donde la STPS es responsable de actualizar el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO). Durante esa etapa, se diseñó un instrumento de consulta para los usuarios del sistema.

De enero a marzo de 2017, con el cuestionario aprobado por los integrantes del grupo de trabajo, se aplicó la consulta a los usuarios sobre la utilidad práctica del SINCO para clasificar las ocupaciones en el país y se identificaron elementos susceptibles de actualización.

El 12 de abril de 2017 se presentaron los resultados de la consulta en la segunda reunión del grupo de trabajo del SINCO. Entre los acuerdos adoptados destaca el análisis y propuesta de modificaciones al sistema que se trabajará con el INEGI, previo acuerdo del grupo de trabajo.

Desarrollo de instrumentos para fortalecer la innovación en los centros de trabajo

El **curso InnoVamos** proporciona elementos que facilitan la implementación de programas para elevar la productividad, a través de la innovación o mejoramiento de aspectos vitales de las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.

- Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017 se inscribieron 1,510 personas.
- De enero a junio de 2017 se inscribieron 1,371 personas.

Mecanismos en las entidades federativas que impulsen la pertinencia educativa, la generación de competencias y la empleabilidad

De septiembre 2016 a junio 2017, en el **Consejo Nacional de Educación para la Vida y el Trabajo**, se promovió entre sus integrantes los cursos y capacitaciones virtuales que ofrecen las instancias de la Subcomisión de Innovación en el Uso de Nuevas Tecnologías y la Subcomisión para el Desarrollo de Buenas Prácticas en Alianzas Nacionales. La STPS identificó 885 cursos en línea de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Consejo Nacional de Educación para la Vida y el Trabajo (CONEVYT), Modelo Educación para la Vida y el Trabajo (MEVYT), Fundación Carlos Slim y Plataforma México X.

Objetivo 3

Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral

El derecho al trabajo digno y decente, con prestaciones de ley, en condiciones de salud y seguridad, y sin discriminación por género, edad, discapacidad o cualquier otra condición constituye uno de los ejes principales en la protección y vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral, que se realiza mediante diversos instrumentos y estrategias.

3.1 Acciones para contribuir a eliminar la desigualdad y discriminación del mercado laboral y promover el trabajo digno y decente

Promoción de una cultura de igualdad, inclusión y no discriminación laboral^{5/}

El **Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”® (DEI)** es una estrategia de la STPS que busca reconocer a los centros de trabajo que aplican políticas de buenas prácticas laborales, en igualdad de oportunidades,

^{5/} Los resultados contribuyen al avance de la línea de acción 2.1.7 Incrementar el número de empresas incluyentes que ofrezcan trabajo digno a personas con discapacidad, de la estrategia 2.1 Diseñar un modelo nacional de inclusión laboral, basado en los principios de igualdad, equidad, habilidades y competencias laborales del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad.

inclusivas, de desarrollo y sin discriminación hacia las personas en situación de vulnerabilidad.

- En su edición 2016, participaron 795 centros de trabajo y se reconoció a 536, en beneficio de 6,308 personas en situación de vulnerabilidad: 2,857 mujeres y 3,451 hombres.

En la conmemoración del Día Nacional por la Inclusión Laboral, el 27 de febrero de 2017, se emitió la convocatoria para participar en la edición de ese año.

En cumplimiento a uno de los compromisos del convenio STPS-Instituto Nacional de Fomento a la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), se llevaron a cabo acciones para la implementación de políticas incluyentes en las delegaciones de ambas instancias gubernamentales. Como resultado, siete de ellas obtuvieron el DEI: dos de la STPS en los estados de Puebla y Sonora y cinco del INFONAVIT, en las entidades de Hidalgo, Jalisco, México y Guanajuato (León y Salamanca).

Otro resultado destacable del convenio es la entrega del Reconocimiento “Empresas de Diez Incluyentes” a las empresas que pagan oportunamente sus aportaciones patronales al INFONAVIT, que instrumentan buenas prácticas en beneficio de personas con discapacidad y que han contratado a un mínimo de personas con discapacidad por tiempo indefinido. El 27 de febrero de 2017, en la conmemoración del Día Nacional por la Inclusión Laboral, se reconoció con este galardón a 26 centros de trabajo.

La **Red Nacional de Vinculación Laboral (RNVL)** se integra de instituciones públicas, privadas y sociales que, mediante acciones coordinadas, promueven, difunden y facilitan la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad.



- De septiembre de 2016 a junio de 2017, se atendió a 13,362 personas en esta condición: 8,747 mujeres y 4,615 hombres. En el mismo lapso, se capacitó a 7,209 personas; 6,267 mujeres y 942 hombres. Mediante la RNVL se logró colocar a un total de 663 mujeres y 921 hombres.

Incremento de la empleabilidad de mujeres y personas en situación de vulnerabilidad mediante el fortalecimiento y/o certificación de competencias laborales^{6/}

Por novena ocasión consecutiva, se suscribió con el Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural (INCA Rural) las Bases de Colaboración y el Anexo Técnico para la operación del proyecto **Acreditación de habilidades y certificación de competencias laborales de las y los jornaleros agrícolas**.

Con este proyecto, de septiembre de 2016 a junio de 2017 se logró la certificación de competencias laborales de 931 jornaleros agrícolas de Baja California, Jalisco y Sonora, de los cuales 238 (25.5%) son mujeres y 693 (74.5%) hombres. Con esta acción, se redujo en 6% la brecha de género en la certificación de competencias en este sector de la economía.

En la actual administración los resultados son relevantes, ya que se ha certificado a 26,770 jornaleras y jornaleros agrícolas, lo que representa un incremento de 53.5% respecto a la administración pasada. A partir de 2008, año en que se inició este proyecto, y hasta 2012 se habían certificado 17,439 personas jornaleras.

Acceso, permanencia y desarrollo de personas en situación de vulnerabilidad en los centros de trabajo^{7/}

El **Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (DEFR)** reconoce a los centros de trabajo que acreditan la ejecución de buenas prácticas laborales de conciliación trabajo-familia, igualdad de oportunidades,

6/ La certificación en estándares de competencia se inició en 2008. Los resultados contribuyen al avance de la línea de acción 3.1.2 Promover la certificación de competencias para fortalecer la empleabilidad de las mujeres, de la estrategia 3.1 Incrementar la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD).

7/ Los resultados contribuyen al avance de la línea de acción 3.2.1 Impulsar la creación de una instancia en la STPS para incentivar el cumplimiento del Convenio 100 de la OIT, de la estrategia 3.2 Promover el acceso de las mujeres al empleo decente del PROIGUALDAD.

prevención del acoso y hostigamiento sexuales y de violencia laboral, así como a aquellos centros que practican políticas para que su personal atienda y fortalezca sus relaciones familiares, laborales y personales.

En su edición 2016, para distinguirse con el DEFR se registraron 715 centros de trabajo, y se distinguió a 384, en beneficio de 97,155 trabajadoras y trabajadores: 38,490 mujeres y 58,665 hombres. El 27 de febrero de 2017 se anunció la convocatoria para participar en la obtención de dicho reconocimiento, en su edición 2017. Al 30 de junio se han inscrito 534 centros de trabajo.

El 5 de diciembre de 2016, dentro de las actividades conmemorativas por el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, se entregó el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”® (DEI) a 536 centros de trabajo, que emplean a un total de 6,308 personas en situación de vulnerabilidad: 2,857 mujeres y 3,451 hombres.

Los centros de trabajo galardonados acreditaron buenas prácticas laborales en materia de igualdad de oportunidades, inclusión laboral y desarrollo de personas con discapacidad, personas adultas mayores, con VIH/Sida, personas de la comunidad lésbico-gay, bisexual, transexual, travesti, transgénero e intersexual, entre otros.



Instrumentación de buenas prácticas laborales con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, orientadas al trabajo decente^{8/}

Como parte de las actividades conmemorativas del Día Internacional de la Mujer, el 10 de marzo de 2017 se llevó a cabo el foro “La previsión social: un beneficio para las mujeres trabajadoras”. Participaron mujeres empresarias, sindicalistas y académicas, así como servidoras públicas. El objetivo fue fomentar entre las mujeres trabajadoras, la importancia del trabajo digno o decente como un derecho humano y laboral que mejora sus condiciones sociales y económicas.

De enero a junio de 2017 se diseñó y se aplicó la Encuesta en línea sobre Trabajo Decente, con el propósito de identificar el grado de conocimiento, cumplimiento y buenas prácticas de empresarios y gerentes sobre el tema. Esta encuesta forma parte del portal gob.mx/participa y está disponible para su consulta en la vínculo www.gob.mx/participa/trabajo-decente/.

En junio de 2017, se inició la “Campaña de sensibilización y difusión de derechos: trabajo doméstico, trabajo con valor” para concientizar a la población sobre los derechos laborales de las personas que se dedican a esta actividad de manera remunerada. En México 2.33 millones de personas se emplean como trabajadoras domésticas, de los cuales 95% son mujeres en situación de vulnerabilidad.

En este contexto, en la Feria de Afores 2017, organizada por la CONSAR del 29 de junio al 2 de julio, se distribuyó entre el público asistente, material informativo sobre los derechos de trabajadores domésticos, así como las ventajas y beneficios de esta actividad para nuestra sociedad.

Empoderamiento de la población en situación de vulnerabilidad para el ejercicio, restitución y respeto de sus derechos laborales^{9/}

- Con la operación del proyecto **Formación de gestores comunitarios en derechos humanos, laborales y**

8/ Esta línea de acción incide también en la línea de acción 3.1.3 Acceso, permanencia y desarrollo de personas en situación de vulnerabilidad en los centros de trabajo”, que le precede.

9/ Los resultados contribuyen al avance de la línea de acción 3.2.5 Garantizar los derechos laborales de las mujeres jornaleras agrícolas, sus hijos e hijas, incluyendo salario y seguridad social, de la estrategia 3.2 Promover el acceso de las mujeres al empleo decente del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD).

agrarios con perspectiva de género, de septiembre de 2016 a junio de 2017, la STPS, en coordinación con la Procuraduría Agraria, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), impartió 101 talleres sobre derechos humanos, laborales y agrarios con perspectiva de género a 3,819 personas de localidades de alta migración: 868 (22.8%) mujeres y 2,951 (77.2%) hombres, de 73 localidades de 59 municipios en Baja California, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Estado de México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tlaxcala, Veracruz y Yucatán.

Certificación de centros laborales que cuenten con buenas prácticas en materia de igualdad, inclusión y no discriminación laboral

La **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación** fortalece la igualdad como principio jurídico y coadyuva al cumplimiento de instrumentos nacionales e internacionales de igualdad y no discriminación en el sector laboral.

- De septiembre 2016 a junio de 2017, la STPS brindó 1,658 asesorías a centros de trabajo de los sectores público, privado y social para la implementación de buenas prácticas de igualdad laboral y no discriminación, así como para la certificación en esta norma.
- Del 1 de enero al 30 de junio de 2017, recibieron asesoría 841 centros de trabajo, beneficiando a un total de 69,003 personas, de las cuales 26,470 son mujeres y 42,533 hombres.

Con el **Distintivo Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil (DEALTI)**, la STPS reconoce a los centros de trabajo agrícolas que rechazan el empleo de mano de obra infantil en este sector de la economía y demuestran la aplicación de una política de cuidado y protección infantil, que contribuye al desarrollo de los hijos e hijas de familias jornaleras.

- El 13 de diciembre de 2016, la STPS otorgó el DEALTI a 68 centros de trabajo agrícolas de 12 entidades federativas: Baja California, Baja California Sur, Colima, Chiapas, Guanajuato, Jalisco, Estado de México, Michoacán, Puebla, Querétaro, Sinaloa y Sonora, que demostraron acciones positivas en favor del cuidado y protección de las niñas y niños del campo.

- Al 30 de junio de 2017, se han recibido 111 solicitudes para participar por la obtención del DEALTI en su edición 2017.

Elaboración de estudios, estadísticas o investigaciones sobre la ocupación y el empleo de las personas en situación de vulnerabilidad

El 24 de noviembre de 2016, el titular de la STPS presentó el libro *El trabajo doméstico en México: la gran deuda social*, a la que asistieron servidores públicos y representantes de los Poderes Ejecutivo y Legislativo, organizaciones de trabajadoras y trabajadores domésticos en México, la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para México y Cuba, sindicatos, así como medios de comunicación.

La publicación ofrece un panorama de los principales aspectos y tendencias del trabajo doméstico en México, y contribuye a delinear una política integral de trabajo digno o decente para las personas dedicadas a esta ocupación en nuestro país, orientada a reconocer sus derechos laborales y de seguridad social.

Mecanismos de vinculación y coordinación interinstitucional para favorecer la empleabilidad de las personas en situación de vulnerabilidad

Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de abril de 2017, los Grupos de Coordinación Estatal de 27 entidades federativas en los que participan autoridades de los tres órdenes de gobierno, tuvieron 20 reuniones plenarios de trabajo para crear sinergias que incrementen la eficiencia de los programas dirigidos a la población jornalera agrícola.

Como parte de las actividades para el fomento de la inclusión laboral de las personas privadas de su libertad próximas a ser liberadas, representantes de las dependencias e instancias que conforman las mesas interinstitucionales participaron en 21 jornadas integrales del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, en las que 892 personas en esta situación -213 mujeres (23.9%) y 679 hombres (76.1%)- conocieron la oferta gubernamental para reinsertarse socialmente. Las jornadas se realizaron en los Centros de Reinserción Social de 14 entidades federativas: Aguascalientes, Baja California, Colima, Chiapas, Guerrero, Guanajuato, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Sinaloa, Sonora, Tlaxcala y Zacatecas.

Promoción con las entidades federativas del trabajo decente, la inclusión laboral y el respeto a los derechos humanos de los trabajadores^{10/}

Durante el cuarto trimestre de 2016, a fin de promover el derecho al trabajo digno o decente, se realizó el cartel Transferencia de derechos en colaboración con el INMUJERES a través de los Enlaces de la STPS, la Secretaría de Gobierno y los Institutos de Seguridad Social de los estados de Guanajuato, Tabasco y el Estado de México.

De enero a junio de 2017, y como parte de la Campaña Nacional de Promoción del Trabajo Digno y Fomento de la Seguridad Social, en los sectores público, social y privado se promovió la seguridad social para favorecer a la formalización del empleo, así como la difusión de sus beneficios para los trabajadores, sus familias y los patrones, mediante materiales impresos y electrónicos, como el tríptico “El trabajo digno y la seguridad social” y el díptico “Trabajo digno o decente” y la *Guía de Educación Previsional en Materia de Seguridad Social* en 2,404 centros de trabajo de 24 entidades federativas: Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Colima, Durango, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas.

Competencias, habilidades y destrezas de los jóvenes que les permitan emplearse o autoemplearse

Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, la STPS llevó a cabo 22 jornadas de fortalecimiento a la empleabilidad de 2,253 jóvenes indígenas universitarios -1,162 hombres y 1,091 mujeres- en instituciones de educación superior de 14 entidades federativas: Campeche, Chiapas, Estado de México, Guerrero, Hidalgo, Michoacán, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala y Yucatán.

Asimismo, los días 30 de noviembre y 1 de diciembre de 2016 se realizó el Foro Regional de Jóvenes Indígenas Universitarios en Telchac Puerto, Yucatán, con la

10/ Esta línea de acción incide también en la línea de acción 3.1.5 Empoderamiento de la población en situación de vulnerabilidad para el ejercicio, restitución y respeto de sus derechos laborales, de esta misma estrategia.

participación de 11 instituciones de educación superior de siete estados de la República: Campeche, Chiapas, Estado de México, Quintana Roo, Tabasco, Yucatán y Veracruz, y representantes de 10 dependencias e instancias de los tres órdenes de gobierno. Asistieron 60 estudiantes indígenas (31 mujeres y 29 hombres), 15 profesores-asesores académicos y 14 servidores públicos, entre otros.

En el foro se ofrecieron cuatro conferencias magistrales, dos talleres y dos mesas de trabajo en las que se presentaron 40 proyectos productivos de estudiantes sobre turismo con desarrollo sustentable; desarrollo social y cultural; así como innovación y cambio tecnológico. Los estudiantes recibieron asesoría sobre perspectiva laboral, propiedad intelectual y educación financiera para el emprendimiento.

3.2 Prevención y erradicación del trabajo infantil y proteger a menores trabajadores en edad permitida

Celebración de convenios o acuerdos interinstitucionales e intersectoriales, para prevenir y erradicar el trabajo infantil en el país^{11/}

El 15 de noviembre de 2016 se signó el convenio de colaboración entre la STPS, el gobierno del estado de Sonora y el Instituto Tecnológico de Hermosillo; y el 22 de marzo de 2017 con el gobierno de Quintana Roo y otro con las universidades de Quintana Roo y del Caribe.

En la entrega del Distintivo México sin Trabajo Infantil, el 9 de junio de 2017, la STPS celebró un convenio de colaboración con el Sistema Nacional DIF.

Mediante estos convenios se ejecutan acciones conjuntas que impulsan y promueven la conceptualización y normatividad nacional e internacional sobre el trabajo decente, la inclusión, la igualdad y no discriminación laboral y el respeto a los derechos humanos de los trabajadores para mejorar su calidad de vida.

11/ Los resultados contribuyen al avance de la línea de acción 3.1.2 Celebrar convenios de colaboración con instituciones educativas para impulsar la inclusión integral de las personas con discapacidad, de la estrategia 3.1 Promover que las instituciones educativas generen mecanismos que apoyen y faciliten el ingreso, permanencia y egreso de las personas con discapacidad de sus planes de estudio del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad.

Proyectos de iniciativas de ley, reglamentos, decretos y acuerdos para la erradicación del trabajo infantil

En noviembre de 2016, en la Décima Tercera Sesión Ordinaria de la **Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida en México (CITI)**, se aprobó por unanimidad la incorporación del Sistema Nacional de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA) a dicha Comisión.

El propósito de incluir al SIPINNA es impulsar políticas integrales que contribuyan a la erradicación del trabajo infantil y a la protección de los derechos de las personas adolescentes trabajadoras en edad permitida, con efecto directo en la articulación de Comisiones Locales y los Sistemas Estatales a nivel municipal y local.

El eje rector de estas acciones es la inclusión transversal del principio del interés superior de la niñez y demás principios rectores de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, especialmente los que se refieren a la prevención y erradicación del trabajo infantil y a la protección de los derechos de adolescentes en edad

permitida para trabajar, en cumplimiento del artículo 8 de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.

Mecanismos de colaboración y coordinación interinstitucional para erradicar el trabajo infantil

Creada por decreto presidencial el 12 de junio de 2013, la CITI está integrada por la Secretaría de Gobernación (SEGOB); el SIPINNA; Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE); Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL); Secretaría de Economía; Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA); Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT); Secretaría de Educación Pública (SEP); Procuraduría General de la República (PGR); Presidencia de la República; Secretaría de Salud (SALUD); Secretaría de Turismo (SECTUR); IMSS; SNDIF y Procuraduría Agraria.

La CITI coordina a estas dependencias y entidades de la Administración Pública Federal en el diseño, ejecución y evaluación de políticas, programas y acciones sobre prevención y erradicación del trabajo infantil y la



protección del adolescente trabajador en edad permitida, con base en la normatividad aplicable.

La CITI sesionó de manera ordinaria en tres ocasiones, la primera y la segunda sesiones se llevaron a cabo en el segundo semestre de 2016 (décima segunda y décima tercera sesiones), y la tercera se efectuó el 10 de marzo de 2017 (décima cuarta sesión).

Los acuerdos más trascendentes fueron la difusión del Código de Conducta Nacional para la Protección de las Niñas, Niños y Adolescentes en el Sector de los Viajes y el Turismo en cámaras empresariales, industriales y confederaciones sindicales, con la finalidad de promover su adopción, así como la formulación de observaciones a los cuestionarios e indicadores del Módulo de Trabajo Infantil (MTI) 2015, de la ENOE, para obtener información más precisa en el levantamiento de 2019 del MTI.

Información y asistencia técnica a organizaciones privadas y sociales relacionadas con la prevención y erradicación del trabajo infantil

El 14 de noviembre de 2016, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América (DOL, por sus siglas en inglés) notificó a la STPS que World Vision fue la organización que con su proyecto “Campos de esperanza”, ganó fondos por cuatro años para combatir el trabajo infantil en campos agrícolas de municipios de Oaxaca y Veracruz.

La STPS coordina los trabajos del proyecto con las delegaciones federales del trabajo locales e instituciones invitadas, entre las que destacan: SIPINNA, SNDIF, SEP, SALUD, CDI, Secretaría de Economía, SEDESOL y SAGARPA.

Acciones de sensibilización y concientización a la población sobre la problemática del trabajo infantil

De septiembre de 2016 a abril de 2017 se impartieron cuatro **foros-taller sobre “Planeación estratégica intersectorial para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección de adolescentes en edad permitida”**, en Nuevo León, Querétaro, Quintana Roo y Zacatecas. El propósito fue fincar las bases para la creación de los planes estatales de prevención y eliminación del trabajo infantil.

En lo que va de esta administración, son 20 las entidades federativas que han elaborado sus planes de prevención: Aguascalientes, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Coahuila, Colima, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, Nayarit, Nuevo León, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas.

Promoción, con instancias inspectivas del trabajo federal y local, de estrategias para prevenir y erradicar el trabajo infantil

Entre los esfuerzos desarrollados por la STPS para erradicar el trabajo infantil, destaca la **inspección federal del trabajo**, autoridad encargada de vigilar el cumplimiento del mandato constitucional de prohibir el trabajo de menores, y que ha realizado esta tarea con los siguientes resultados:

- De septiembre 2016 a junio 2017, durante las visitas de inspección se detectó a 4,096 menores de edad trabajando, de los cuales 30 eran menores de 14 años, 56 tenían entre 15 y 16 años, y los 4,010 restantes entre 16 y 18 años de edad.
- Por lo que corresponde al periodo de enero a junio de 2017, se detectó en las visitas de inspección a 1,540 menores de edad, de los cuales 30 estaban en el grupo de menores de 14 años, 25 en el grupo de 15 a 16 años, y 1,485 tenían entre 16 y 18 años de edad. Asimismo, se asesoró a 37 menores que deseaban laborar.

De acuerdo con el Protocolo de Inspección del Trabajo en materia de Trabajo Infantil y Adolescente, cuando la autoridad laboral detecta a trabajadores en edad no permitida, el inspector federal del trabajo realiza el aviso ante el ministerio público que corresponda.

Elaboración de estudios, estadísticas periódicas e investigaciones sobre la ocupación laboral infantil en México, para eficientar las políticas públicas

En el cuarto trimestre de 2015 se llevó a cabo el quinto **levantamiento del MTI**, que aportó información inédita sobre los motivos y efectos en el desarrollo de la población infantil y adolescente que trabaja. Para este levantamiento, se modificó el cuestionario conforme a las reformas al Artículo 123 Constitucional y a la LFT sobre la edad mínima de admisión al empleo y las actividades,

Erradicación del Trabajo Infantil

- Desde hace una década, la STPS y el INEGI han colaborado estrechamente en el levantamiento del Módulo de Trabajo Infantil (MTI), anexo a la ENOE, único instrumento que permite conocer la incidencia y características del trabajo infantil en México y, con ello, planear acciones de política y coordinación con las instancias que atienden esta problemática.

Con la aplicación del MTI en 2013 y 2015, que son las más recientes, se detectó una importante reducción del trabajo no permitido en casi 600 mil menores de edad en cuatro años, de 2011 a 2015, y que equivale a un tercio menos del trabajo infantil registrado en el primer levantamiento en 2007. De esta forma se corrobora el resultado favorable que se obtuvo con el trabajo coordinado de los gobiernos federal y estatales, y de los organismos de la sociedad civil e internacionales que se han sumado a este esfuerzo.

ocupaciones y lugares peligrosos para trabajar a los menores en edad permitida.

En agosto de 2016 se publicaron los resultados del MTI 2015, que mostraron que 2.2 millones de niñas, niños y adolescentes trabajaban en una ocupación no permitida. De ellos, cuatro de cada 10 estaban por debajo de la edad mínima para trabajar, es decir, de 5 a 14 años, y seis de cada 10 en edad permitida –de 15 a 17 años– que además laboraban en una ocupación peligrosa.

Con estos datos, se ubicó la Tasa de Ocupación Infantil No Permitida en 7.5% de la población de 5 a 17 años, que se redujo en 0.3 puntos porcentuales respecto a la de 2013, lo que significó una disminución de poco más de 65 mil menores que trabajan en condiciones u ocupaciones no permitidas, y una reducción en el mediano plazo de cuatro puntos porcentuales, esto es, 1.29 millones de niñas niños y adolescentes menos que en 2007.

Coordinación, con autoridades del trabajo en las entidades federativas, de programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil

Como parte de las actividades de promoción para desalentar el trabajo infantil, en los foros-taller “Planeación estratégica intersectorial para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección de adolescentes en edad permitida” se promovió el curso

en línea Prevención y erradicación del trabajo infantil en México (<http://sicadit.stps.gob.mx>), donde se difunde el Protocolo de Inspección del Trabajo en Materia de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección al Trabajo Adolescente Permitido.

- Como resultado de esta difusión, del último trimestre de 2016 al segundo trimestre de 2017, se inscribieron en el curso un total de 545 personas.

Promoción del trabajo decente y respeto a los derechos humanos y laborales de los menores trabajadores en edad permitida

La **Carta de Derechos Humanos y Laborales para Adolescentes en Edad Permitida para Trabajar** es un material de difusión para que la población adolescente en edad legal para trabajar conozca sus derechos laborales. Para este reporte, este material se reimprimió con un tiraje de 30 mil ejemplares, que al tercer trimestre de 2017 han sido distribuidos en su totalidad, y se reimprimirá un tiraje de 10 mil ejemplares más.

Algunos de sus contenidos son los requisitos para que la población adolescente mayor de 15 años pueda trabajar; sus derechos laborales, en especial el artículo 362 de la LFT que indica que pueden formar parte de los sindicatos; el catálogo de actividades prohibidas, el marco legal y las obligaciones patronales que deben cumplirse si se contrata a adolescentes; además del apartado correspondiente para las adolescentes embarazadas.

En 2017 se gestiona con el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI) la traducción de la carta a la lengua maya y a las dos lenguas indígenas con mayor cantidad de población hablante en territorio nacional.

Políticas de protección en sectores de mayor trabajo infantil

El 31 de agosto de 2016, la STPS anunció oficialmente la convocatoria del **Distintivo México sin Trabajo Infantil** en la CITI, y el 5 de septiembre la publicó en su página electrónica, que concluyó el 31 de enero de 2017.

El distintivo es un reconocimiento a los centros de trabajo privados de los tres sectores de la economía, a las organizaciones sindicales, de la sociedad civil, confederaciones de cámaras y asociaciones patronales y a las instituciones públicas, federales, estatales, municipales

y de la Ciudad de México, que han implementado prácticas laborales que contribuyen a la prevención y erradicación del trabajo infantil, así como a la protección de adolescentes trabajadores en edad permitida, con el fin de garantizar los derechos humanos de la niñez y adolescencia, de acuerdo con el marco jurídico nacional e internacional.

El 9 de junio de 2017 se realizó la Tercera Entrega del Distintivo México sin Trabajo Infantil, a la que se registraron 189 centros de trabajo, de los cuales se otorgaron 162 folios, 21 se dieron de baja porque no continuaron el trámite, 22 no fueron aprobados y 119 fueron galardonados; se benefició a un total de 52,659 personas de las cuales 29,877 son mujeres y 22,782 hombres.

3.3 Servicios gratuitos de procuración de justicia laboral: asesoría, conciliación y representación jurídica, cercanos, confiables y con apego a derecho

Prevención de conflictos laborales a través de la asesoría y la conciliación en favor de la población meta

En cumplimiento de la normatividad que rige la procuración de justicia laboral y para dar una mayor certeza jurídica, de septiembre de 2016 a junio de 2017, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) otorgó orientación y asesoría jurídica a 104,481 personas en sus 49 representaciones en todo el país, en tanto que el servicio de conciliación acumuló un total de 6,613 eventos. La suma de ambos servicios constituye la **estrategia para la prevención de conflictos y la previsión social**, la cual alcanza un total de 111,094 asuntos, 6.5 puntos porcentuales más que en el ejercicio anterior, de septiembre 2015 a junio 2016, cuando se otorgaron 104,312 asuntos.

Específicamente para enero-junio de 2017, este indicador suma un total de 74,512 asuntos, 8.7% más que en el mismo periodo del año anterior cuando se proporcionaron 68,575 servicios para prevenir demandas.

Representación eficaz del interés jurídico de los trabajadores ante las instancias laborales

De septiembre 2016 a junio de 2017 se promovieron 11,974 juicios. La actividad procesal concluyó 16,711 juicios, de los cuales 13,569 fueron favorables, con lo que se logró una efectividad de 81.2 por ciento.

Para garantizar el interés jurídico de los trabajadores, se revisaron 3,814 laudos emitidos por la JFCA y se interpusieron 558 amparos que salvaguardaron los derechos laborales de los trabajadores. Los laudos restantes, 3,256 asuntos, fueron estudios, de los cuales algunos están pendientes de dictamen para formalizar una acción jurídica.

En el mismo periodo, la autoridad concluyó 846 asuntos, de los cuales 505 (59.7%) fueron amparos concedidos para continuar con la defensa de los derechos de los trabajadores, 277 (32.7%) fueron negados y 64 más (7.6%) sobreesidos.

Atención a las solicitudes de servicio, con apego a la defensa de los derechos humanos, para desterrar cualquier forma de discriminación

Sin discriminación, con perspectiva incluyente y de integración social, la PROFEDET proporcionó 142,783 **servicios de orientación, asesoría, conciliación y representación jurídica**, a la población que lo solicitó de septiembre de 2016 a junio de 2017.

Asimismo, se atendieron 5,662 solicitudes de personas en situación de vulnerabilidad, como personas con discapacidad, de la tercera edad y menores de edad. Con la finalidad de seguir atendiendo a personas en esta situación, se constituyó y actualizó un catálogo de motivos de conflicto, que sirve como guía para la clasificación y trámite de los asuntos que se atienden en la institución.

De enero a junio de 2017, la PROFEDET otorgó 94,829 servicios de orientación, asesoría, conciliación y representación jurídica a 3,786 a personas en situación de vulnerabilidad.

Mecanismos de colaboración y coordinación interinstitucional para el desahogo de asuntos

- De septiembre 2016 a junio de 2017, la PROFEDET, la JFCA, la CONSAR, las Administradoras del Fondo para el Retiro (AFORES) y el INFONAVIT instrumentaron el proyecto **“Designación de beneficiarios”**, gracias al cual se concluyeron 5,026 asuntos de juicio, de los cuales 4,379 (87.1%) se resolvieron en favor del trabajador y sus beneficiarios con un monto recuperado de 301.8 millones de pesos, 31.5% más que en el mismo periodo anterior (septiembre 2015-junio 2016) con sólo 229.5 millones de pesos.

Dados los eficaces resultados del proyecto, que ha mejorado la comunicación y la dinámica de trabajo entre las partes involucradas, continuará en marcha y se extenderá a otros mecanismos de coordinación similares para reducir los tiempos de trámite y resolución de asuntos ante la JFCA, en beneficio de los usuarios de la PROFEDET.

Alto nivel de resolución favorable en los servicios de conciliación y representación jurídica laboral

De septiembre de 2016 a junio de 2017, en conciliación se logró una efectividad de 82.3%, al resolver favorablemente 5,507 asuntos de 6,688 conciliaciones concluidas, es decir, 8.2 de cada 10 asuntos fueron convenios en favor del trabajador. El monto recuperado fue de 337.4 millones de pesos.

Este porcentaje de resolución favorable es el más alto en más de 15 años debido a que, durante la presente administración, se ha privilegiado la conciliación como una vía alterna para evitar juicios y conflictos entre los trabajadores y patrones.

De septiembre de 2016 a junio 2017 concluyó 16,711 juicios y resolvió en favor del trabajador y sus beneficiarios un total de 13,569 demandas, se obtuvieron resultados exitosos en 8.1 asuntos de cada 10 juicios patrocinados, equivalente a 1,303.3 millones en beneficio de su población meta.

Entre **juicios y conciliaciones**, se recuperaron en favor del patrimonio de los trabajadores 1,640.7 millones de pesos, de septiembre 2016 a junio 2017.

Porcentaje de juicios resueltos favorablemente promovidos por la PROFEDET

- Entre el 1 de diciembre de 2012 al 30 de junio de 2017, el índice de efectividad en juicios es de 87.6% al obtener laudos a favor de los trabajadores y sus beneficiarios en 83,686 demandas de 95,480 juicios concluidos. La PROFEDET destaca con este logro la obtención de resultados satisfactorios en 8.8 de cada 10 juicios concluidos en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), que representa 2.1 puntos porcentuales mayor en comparación con la administración anterior, que obtuvo sólo 85.5% en su índice de efectividad.

Conciliaciones realizadas y resueltas para el trabajador

- En lo que va de la presente administración, la PROFEDET logró el índice más alto en 15 años de arreglos amistosos entre las partes en conflicto laboral, al conciliar en favor del trabajador 79.6% de los casos (28,658 conciliaciones favorables de 35,993 conciliaciones concluidas).

Con esta cifra, la actual administración rebasa en 16.5 puntos porcentuales el índice de resolución de la administración pasada, que en el mismo periodo sólo obtuvo 63.1% (diciembre 2006-junio 2011). De esta forma, la PROFEDET promueve y privilegia la conciliación como forma de resolución expedita de los conflictos laborales, y de ser necesario, representa a los trabajadores, beneficiarios y a sus sindicatos ante la JFCA, con el fin de consolidar un sistema jurídico con apego a derecho.

Para enero-junio de 2017, la efectividad en el servicio de conciliación alcanzó 81.1%, y dio como resultado 4,359 conciliaciones concluidas, de las cuales 3,535 fueron favorables para el trabajador, cifra similar a la del periodo anterior, cuando se obtuvo un índice de resolución de 81.8%. En representación jurídica laboral, la resolución fue de 81.2%, es decir, 9,478 juicios favorables sobre 11,670 asuntos concluidos.

La suma de ambos servicios –conciliaciones y juicios– en lo que va del año 2017 asciende a 1,088.5 millones de pesos a favor de los trabajadores y sus beneficiarios, 20.8% más que en igual periodo del año anterior, cuando la cifra fue de 901 millones de pesos.

Presencia y posicionamiento de la procuración de justicia laboral de competencia federal en las entidades federativas

La PROFEDET se convirtió en la primera entidad del Gobierno Federal en certificarse con el Distintivo Empresa Bioéticamente Responsable el 17 de noviembre de 2016, al acreditar que sus servidores públicos se conducen de manera ética, responden a las necesidades de la sociedad, y fomentan una cultura de prevención y combate a la corrupción.

El reconocimiento es otorgado por el Consejo para la Distinción de Empresas Bioéticamente Responsables A.C. (COEBIO), una asociación civil fundada en 2012,

compuesta por un consejo directivo con especialistas en bioética y apoyado por un consejo consultivo integrado por reconocidas personalidades de los sectores académico, empresarial, civil y de salud, así como por la Cátedra de Bioética y Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).

Con este distintivo, la PROFEDET genera confianza en la ciudadanía que acude a solicitar sus servicios en sus 49 oficinas ubicadas en la República Mexicana al alinear sus objetivos a sus grupos de influencia: ciudadanía, proveedores y personal; reducir el índice de rotación del personal al fomentar su lealtad; impulsar al país como pionero en la adquisición de dicho distintivo, único en su género, además de mejorar la imagen institucional y la credibilidad en las instituciones federales.

En diciembre de 2016, la PROFEDET obtuvo la certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015, y se convirtió en una de las primeras 15 instituciones del Gobierno Federal en certificarse con el grado más alto (nivel oro).

Por primera vez, el alcance de la certificación fue a nivel nacional al incluir a las procuradurías federales, estatales y auxiliares, así como a 433 personas que integran la plantilla activa de la institución.

La NMX-R-025-SCFI-2015 tiene como finalidad fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos de gestión y de recursos humanos, además de prácticas a favor de la igualdad laboral y la no discriminación.

Es así como la PROFEDET fortalece su cultura institucional en todas sus oficinas al optar por la mejora continua, con buenas prácticas laborales, y ratifica su compromiso de procurar un ambiente de trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación.

De septiembre de 2016 a junio 2017, la PROFEDET a través de sus especialistas en derecho laboral, ofreció 30 entrevistas en radio y televisión sobre pago de aguinaldo, riesgos de trabajo, derechos de las personas que se contratan por honorarios, acoso laboral, pago de reparto de utilidades y designación de beneficiarios que fortalecieron y posicionaron la presencia del servicio de procuración de justicia laboral en la ciudadanía.

Asimismo, al cierre de 2016, se concluyó la migración de los contenidos de la página web www.profedet.gob.mx a la plataforma www.gob.mx/profedet, en cumplimiento a la Estrategia Digital Nacional de la Presidencia de la República y la Unidad de Gobierno Digital de la Secretaría de la Función Pública (SFP) a fin de brindar a los ciudadanos un gobierno integrado, cercano y moderno.

Acercamiento de los servicios de la PROFEDET a un mayor número de trabajadores, a través de medios digitales

A través del **número gratuito 01 800**, el **correo electrónico y la asistencia móvil**, se ofreció orientación y asesoría gratuita a los usuarios que denunciaron conductas irregulares o posibles violaciones a sus derechos laborales, con los siguientes resultados:

- De septiembre de 2016 a junio de 2017 se otorgaron 58,159 servicios, que representan 40.7% del total de atenciones de orientación, asesoría jurídica laboral, conciliación y representación jurídica que se ofrecieron en el periodo (142,783).

El total atendido desagregado por servicio fue de 48,295 orientaciones telefónicas y 9,864 consultas a través del correo orientacionprofedet@stps.gob.mx.

- De enero a junio 2017, en la atención de los trabajadores y sus beneficiarios por medios digitales se registraron 38,313 servicios, que representa 40.4% del total de asuntos de procuración de justicia laboral proporcionados de forma gratuita en el periodo (94,829).

Trabajo para una empresa
¿Tengo derecho al
Reparto de Utilidades?
¡Asesórate!
01-800 911 7877

STPS SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
PROFEDET
#RepartoDeUtilidades

- Asimismo, con apoyo tecnológico y de comunicaciones, se brindó atención a 2,700 personas por conducto de la **Unidad Móvil de PROFEDET**, y se acercó la procuración de justicia laboral en forma gratuita en zonas de mayor afluencia y de alta ocupación laboral de la Ciudad de México y municipios conurbados.

3.4 Vigilancia y promoción del cumplimiento de la normatividad laboral

Visitas de inspección para vigilar el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud y condiciones generales de trabajo

- Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, la STPS efectuó a nivel nacional 94,792 **visitas de inspección** a 81,303 centros de trabajo, en beneficio de 4,944,911 trabajadores.
- Del 1 de enero al 30 de junio de 2017 se practicaron 57,398 visitas de inspección en 49,855 centros de trabajo, de las cuales 3,793 corresponden a condiciones generales de trabajo; 5,166 a seguridad e higiene; 3,153 a capacitación y adiestramiento; 4,243 a comprobación, 11,812 a constatación de datos y 29,231 inspecciones de carácter extraordinario. El total de trabajadores beneficiados es de 3.3 millones.

Asimismo, se formularon 180,825 medidas, emplazadas para subsanar y corregir incumplimientos a la normatividad laboral en materia de seguridad y salud detectados en los centros de trabajo, y se impusieron 69 restricciones de acceso o limitación de operaciones, a fin de evitar accidentes de trabajo.

Inspecciones Federales del Trabajo

- En lo que va de esta administración, 1 de diciembre de 2012 a junio de 2017, se llevaron a cabo más de 571 mil visitas de inspección, en las que se verificó que 28 millones de trabajadores realizaran sus labores en condiciones adecuadas de trabajo, seguridad y salud.

El número de visitas se incrementó en 212.3% respecto al mismo periodo de la administración anterior, cuando se realizaron 183 mil visitas.

Operativos de inspección

Con la entrada en vigor del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, se elaboró el Programa de Inspección Anual con la participación de las principales cámaras empresariales y organizaciones sindicales, en el cual se previó la ejecución de los siguientes operativos.

Condiciones Generales de Trabajo

Con motivo de verificar el pago correspondiente a los trabajadores de la prestación del aguinaldo en el periodo 20 de diciembre de 2016 al 28 de febrero de 2017 se practicaron 6,594 visitas de inspección a los centros de trabajo, en los que laboran 160,256 mujeres y 298,514 hombres, con un total de 458,770 trabajadores.

Entre las irregularidades detectadas en este operativo, se encontró que 941 centros de trabajo no pagaron aguinaldo antes del 20 de diciembre de 2016; 748 no pagaron al menos los 15 días de salario mínimo y 748 no lo pagaron en la parte proporcional.

Como consecuencia directa del incumplimiento a la normatividad laboral, y una vez pasado el periodo de presentación de pruebas determinado por la ley, se dio inicio al procedimiento administrativo sancionador que derivó en multas y sanciones económicas para los centros de trabajo que violaron las disposiciones normativas laborales.

Se efectuó también un operativo anual para verificar que los trabajadores se encuentren afiliados a la seguridad social, con los siguientes resultados: en 4,903 visitas de inspección se detectó a 5,638 trabajadores afiliados, que hasta junio de 2017 gozan de esa prestación.

Operativos especiales de inspección

Una estrategia para optimizar recursos de la inspección federal del trabajo son los operativos focalizados, es decir, los realizados en centros de trabajo con alto grado de peligrosidad o siniestralidad; entre ellos, destacan los siguientes:

Operativos en minas de carbón

- De septiembre de 2016 a junio 2017 se practicaron 113 visitas de inspección en beneficio de 2,021 trabajadores, derivado de ello, se dictaron 1,991 medidas técnicas

de seguridad e higiene. Asimismo, se decretaron siete restricciones de acceso.

- De enero a junio se efectuaron 35 visitas de inspección en beneficio de 1,080 trabajadores, de las cuales se dictaron 825 medidas técnicas de seguridad e higiene. A junio de 2017 no se han decretado medidas de aplicación inmediata.

Operativos en empresas agrícolas

Como cada año, se efectuaron visitas de inspección en seguridad y salud por ser competencia de la autoridad federal laboral, con los resultados siguientes:

- De septiembre de 2016 a junio de 2017 se llevaron a cabo 326 inspecciones en campos agrícolas, donde laboraban 27,713 mujeres y 58,230 hombres; se detectó a 62 trabajadores menores de 16 y 18 años, y se dictaron 10,984 medidas técnicas.
- Hasta junio de 2017 se efectuaron 135 inspecciones en campos agrícolas, donde laboraban 16,937 mujeres



y 33,711 hombres; como resultado se dictaron 5,667 medidas técnicas y una por violaciones a la normatividad.

Operativos en minas

- De septiembre de 2016 a junio de 2017 se efectuó un operativo en minas de todo tipo de extracción, que abarcó 4,415 visitas de inspección en beneficio de 238,398 trabajadores. Como resultado, se dictaron 18,470 medidas técnicas de seguridad e higiene.
- De enero a junio de 2017 se realizaron 48 visitas de inspección en beneficio de 8,308 trabajadores, y de las cuales se dictaron 895 medidas técnicas de seguridad e higiene. Hasta junio de 2017 no se han decretado medidas de aplicación inmediata.

3.5 Acciones que propicien el trabajo digno o decente, para brindar empleos en condiciones óptimas de seguridad y salud y prevenir riesgos de trabajo

Participación con los factores de la producción en la ejecución de políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo

La Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (COCONASST) coadyuva en el diseño de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo, propone reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia, y estudia y recomienda medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo.

- De septiembre de 2016 a junio de 2017 sesionó en una ocasión, y de enero a junio de 2017 no ha sesionado.

Con el propósito de dar seguimiento y difundir sus trabajos, la COCONASST tiene su propio portal electrónico (www.gob.mx/stps/acciones-y-programas/comisiones-consultivas-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo), el cual de septiembre de 2016 a junio de 2017 ha sido consultado en 5,680 ocasiones, y de enero a junio de 2017 tiene un registro de 3,282 visitas.

Como un hecho histórico, entre agosto de 2016 y abril de 2017, la COCONASST aprobó los proyectos de actualización de las Tablas de Enfermedades de

Trabajo y de Valuación de Incapacidades Permanentes, las cuales no habían sido modificadas desde 1970. Durante ese lapso, las enfermedades laborales cambiaron significativamente. La exposición de los trabajadores a agentes físicos, químicos y biológicos, así como a los agentes de riesgo psicosocial y ergonómico causantes de enfermedades, han evolucionado, dando pauta a la aparición de nuevas enfermedades.

La tabla de enfermedades propuesta, aprobada por la Cámara de Diputados y en proceso de revisión por el Senado de la República, es compatible con las enfermedades que se manifiestan en la actualidad en los centros de trabajo y tiene el propósito de ampliar la protección de las y los trabajadores del país. Los padecimientos laborales vigentes eran 161, y con los 24 que se incorporan en la propuesta aprobada suman un total de 185.

Actualización de las Tablas de Enfermedades de Trabajo y Valuación de Incapacidades Permanentes

- Después de 47 años sin actualizaciones que ampliaran la protección de las y los trabajadores del país, el Gobierno de la República, en cumplimiento al mandato contenido en la LFT, elaboró un proyecto para modificar las Tablas de Enfermedades de Trabajo y de Valuación de Incapacidades Permanentes, que recibió la opinión favorable de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (COCONASST), integrada por instancias gubernamentales, organizaciones de empleadores y trabajadores, y estudiosos en el tema. Dicho proyecto incidirá en la ley laboral cuando el Poder Legislativo concluya el trámite constitucional correspondiente.

En un hecho histórico, se incorporan 24 padecimientos laborales que no estaban considerados, para sumar 185. De esta forma, el Estado mexicano cumple su obligación de velar por que el derecho al trabajo se materialice en relaciones laborales que propicien la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo que se presentan actualmente en los centros de trabajo.

Comisiones Consultivas Estatales y de la Ciudad de México de Seguridad y Salud en el Trabajo (COCOESST)

Las COCOESST sesionaron 64 ocasiones de septiembre de 2016 a junio de 2017, y de enero a junio de 2017, sesionaron en 241 ocasiones.

- Como parte de las actividades de seguimiento y difusión, las COCOESST ofrecen un portal electrónico que tuvo 7,845 visitas entre septiembre de 2016 y junio de 2017 y 5,202 de enero a junio de 2017.
- En las sesiones de las COCOESST, de septiembre de 2016 a junio de 2017, se aprobaron entre otros asuntos: el reglamento interior del COCOESST de Veracruz; 31 programas anuales de actividades para 2017; un programa de prevención de accidentes para Querétaro, 14 diplomados y 38 eventos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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

El Comité, órgano facultado para la elaboración de los proyectos de normas oficiales mexicanas, sesionó en cinco ocasiones de septiembre de 2016 a junio de 2017, y de enero a junio de 2017 en dos ocasiones.

Entre sus actividades relevantes, de septiembre de 2016 a junio de 2017, el comité aprobó:

- El Programa de Normalización 2017 de la STPS.
- La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2017, Factores de riesgo psicosocial–Identificación, control y seguimiento; las respuestas a los comentarios recibidos del Proyecto de la Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de Riesgo Psicosocial–Identificación y Prevención.
- El Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-003-STPS-2016, Actividades agrícolas–Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- El Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-005-STPS-2016, Manejo de sustancias químicas peligrosas o sus mezclas en los centros de trabajo–Condiciones y procedimientos de seguridad y salud.
- El Acuerdo de 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.
- El Acuerdo de Modificación a la Norma Oficial Mexicana NOM-116-STPS-2009, Seguridad-Equipo de protección personal-Respiradores purificadores de

aire de presión negativa contra partículas nocivas-Especificaciones y métodos de prueba.

- El Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-014-1-STPS-2017, Buceo - Condiciones de seguridad e higiene - Exposición laboral a presiones diferentes a la atmosférica absoluta.
- El Acuerdo de Modificación a la NOM-006-STPS-2014, Manejo y almacenamiento de materiales.

Regulación en seguridad y salud en el trabajo para la prevención de riesgos laborales

La actualización de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo es una de las acciones prioritarias para la protección de la integridad física y la salud de los trabajadores, que contribuye a la prevención de accidentes y enfermedades de origen laboral.

El 26 de septiembre de 2016, el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobó dos proyectos de norma:

- PROY NOM-035-STPS-2017, Factores de riesgo psicosocial-Identificación, control y seguimiento, el cual se publicó en el DOF el 26 de octubre de 2016.
- PROY-NOM-003-STPS-2016, Actividades agrícolas-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, publicado también en el DOF el 21 de febrero de 2017.

Otros acuerdos que se publicaron en el DOF del 24 de marzo de 2017 son la modificación a las Normas Oficiales Mexicanas NOM-020-STPS-2011, Recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas-Funcionamiento-Condiciones de seguridad, y la NOM-116-STPS-2009, Seguridad-Equipo de protección personal-Respiradores purificadores de aire de presión negativa contra partículas nocivas-Especificaciones y métodos de prueba.

Asimismo, el 22 de junio de 2017, se publicó el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-005-STPS-2017, Manejo de sustancias químicas peligrosas o sus mezclas en los centros de trabajo - Condiciones y procedimientos de seguridad y salud.

Suministro de medios para facilitar el conocimiento y la autogestión de la regulación en seguridad y salud en el trabajo

En la página <http://autogestion.stps.gob.mx:8162/>, la STPS ofreció información a patrones, trabajadores y público en general, sobre la **autogestión para regularse en seguridad y salud en el trabajo**, con los siguientes resultados:

- De septiembre de 2016 a junio de 2017 el portal tuvo 855,825 consultas, y de enero a junio de 2017, un total de 522,077.

Asimismo, de septiembre de 2016 a junio de 2017 se impartieron 17 diplomados sobre seguridad y salud en el trabajo en universidades e instituciones educativas de la República Mexicana, con la coordinación de las delegaciones federales del trabajo, de los cuales siete se impartieron de enero a junio de 2017.

En el portal de la STPS, de septiembre de 2016 a junio de 2017, se publicaron cinco números del **Boletín Electrónico Trabajo Seguro**, con información nacional e internacional sobre normatividad, sistemas de administración y prácticas seguras en seguridad y salud en el trabajo, así como bibliografía y estadísticas en la materia, que se consultaron en 769 ocasiones. De enero a junio de 2017 se publicaron tres números con 270 consultas.

De septiembre de 2016 a junio de 2017, se elaboraron cuatro documentos fuente, con registros y datos primarios sobre introducción a las NOM y las Guías de Contenido con base en la Norma Oficial Mexicana NOM-023-STPS-2012, Minas Subterráneas y minas a cielo abierto-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Con estos materiales se crearán cursos *e-learning* y se ofrecerán al público de forma gratuita, para fortalecer el capital humano en esta especialidad.

Establecimiento de condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo

Para impulsar que las instalaciones de los centros de trabajo funcionen de manera segura y en condiciones saludables, la STPS opera el **Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST)** con el cual se orienta a las empresas para que instrumenten sistemas de administración, creados

bajo estándares nacionales e internacionales y con base en la reglamentación vigente.

Aunque el PASST está diseñado especialmente para empresas que se dediquen a actividades económicas de alto riesgo, cualquier centro de trabajo puede aplicarlo en sus instalaciones. En su origen, el programa limitaba la participación a las empresas con más de 100 trabajadores, pero actualmente se pueden incorporar de manera voluntaria y sujetarse a que la autoridad laboral les haga evaluaciones iniciales e integrales, e inspecciones extraordinarias de seguridad y salud en el trabajo cuando sean dados de baja en forma temporal.

- En lo que va de la presente administración y hasta junio de 2017, han suscrito el compromiso voluntario 3,432 centros de trabajo, con el cual los representantes de empleadores y trabajadores formalizan su participación en el PASST y que rebasan los 2,602 compromisos celebrados en la administración anterior.

En el PASST se otorgan tres niveles de reconocimiento y una revalidación del tercer nivel de “Empresa Segura”, a los centros de trabajo que acreditan avances en la instauración y funcionamiento de su sistema de administración en seguridad y salud en el trabajo; el cumplimiento de la normatividad en la especialidad; el desarrollo de su programa en la materia, así como en la disminución de los accidentes de trabajo.

- De septiembre de 2016 a junio de 2017 se incorporaron 509 centros laborales, cuyos empleadores y trabajadores suscribieron compromisos voluntarios, validados por la autoridad laboral.
- En el primer semestre de 2017 se incorporaron 334 centros laborales.
- A partir de septiembre de 2016 y hasta junio de 2017 se entregaron 228 reconocimientos de “Empresa Segura” en sus tres niveles de avance.
- De enero a junio de 2017 se otorgaron 177 reconocimientos, de los cuales 13 correspondieron a la revalidación del tercer nivel para igual número de centros de trabajo que se mantuvieron por tres años consecutivos en los parámetros exigidos por el propio programa.
- En lo que va de la presente administración se han otorgado 653 reconocimientos de primer nivel de

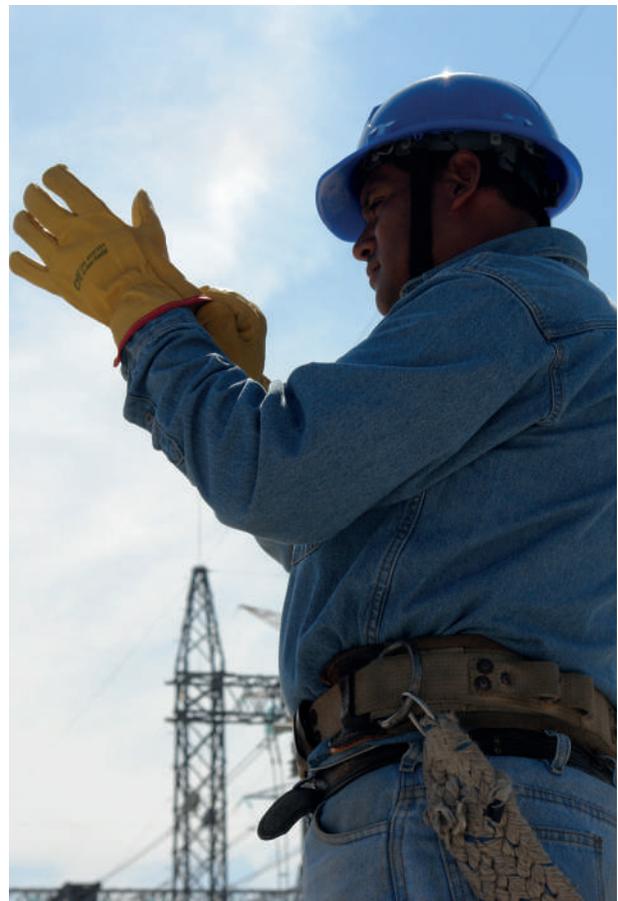
“Empresa Segura”; 256 de segundo nivel; 240 de tercer nivel y 153 de la revalidación de este último.

Los 1,699 centros de trabajo que han obtenido algún tipo de reconocimiento de “Empresa Segura” presentan al mes de junio de 2017 una tasa de 0.84 accidentes por cada 100 trabajadores, esto es 1.36 puntos menos respecto de la tasa nacional (2.2) lo que representa una disminución de 61.8% en favor de 522,106 trabajadores.

Al mes de junio de 2017, un total de 1,268 centros de trabajo recibieron el primer nivel de reconocimiento de “Empresa Segura”; 602 el segundo nivel; 685 el tercer nivel, y 250 la revalidación de este último.

Control de organismos privados para la evaluación de conformidad con las NOM de seguridad y salud en el trabajo

Entre las acciones desarrolladas por la STPS con la finalidad de garantizar certeza jurídica a los servicios que prestan los organismos privados, que evalúan el



cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo y, de esta manera, garantizan un uso adecuado de este mecanismo alterno a la inspección federal del trabajo, sobresalen los siguientes:

- De septiembre de 2016 a junio de 2017 se emitieron 80 aprobaciones de organismos privados para evaluar la conformidad de las NOM y 63 aprobaciones de enero a junio de 2017.
- Con la finalidad de evaluar a los organismos privados y la actuación de sus unidades de verificación, laboratorios de pruebas y organismos de certificación, de septiembre de 2016 a junio de 2017 se realizaron 18 visitas de seguimiento y 12 en el primer semestre de 2017.

Asimismo, de septiembre de 2016 a junio de 2017 los organismos privados que evalúan la conformidad de las normas oficiales mexicanas de seguridad y salud en el trabajo, registraron 45,805 documentos en el sistema informático “Módulo para la aprobación, evaluación y seguimiento de los organismos privados”. De enero a junio de 2017, el registró ascendió a 25,970 documentos.

Al mes de junio de 2017 se han acreditado y aprobado 146 organismos privados en el territorio nacional, de los cuales 71 son unidades de verificación; 71 laboratorios de pruebas y cuatro organismos de certificación.

3.6 Protección al salario y a la capacidad adquisitiva de los trabajadores y sus familias, y contribución a la mejora de la economía familiar

Créditos accesibles para adquirir bienes y servicios de consumo duradero, durante el ciclo de vida productiva del trabajador

- Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, más de 782 mil trabajadores tramitaron en el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT) un **crédito para la adquisición de bienes de consumo duradero** y pago de servicios, por un importe de 12,625 millones de pesos, en beneficio de más de 3 millones de personas.
- En el primer semestre de 2017, se han colocado 7,427 millones de pesos en crédito a más de

459 mil trabajadores; es decir, 4.7% más que el importe registrado en el mismo periodo de 2016.

En junio de 2017, el promedio ponderado de la tasa de interés del instituto es de 25.1%, la más baja del mercado para bienes de consumo.

Créditos otorgados por el INFONACOT

- En la actual administración y hasta el 30 de junio de 2017, el INFONACOT otorgó crédito a más de 4.4 millones de trabajadores por un monto superior a los 59,400 millones pesos, que comparado con el del mismo periodo de los dos sexenios anteriores (2006-2011 y 2000-2005), se incrementó 2.2 y 4.6 veces, respectivamente.

Otros servicios crediticios que ofrece el instituto son:

Crédito Mujer FONACOT para las mujeres que trabajan en un empleo formal. Se otorga a través de una tarjeta bancaria, con beneficios especiales como tasas de interés preferenciales para todos los plazos, asistencia telefónica médica y psicológica, programa de recompensas, compra protegida y garantía extendida. Constituye una acción del instituto desde agosto de 2014, para contribuir a la estrategia México Incluyente del Gobierno Federal y al PROIGUALDAD.

- Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017 se otorgaron 16,779 créditos a mujeres trabajadoras por 229.1 millones de pesos.

Apoyo a Damnificados para los trabajadores formales que resulten afectados por algún evento meteorológico en el que se active la declaratoria de emergencia o el Plan DN-III-E. El INFONACOT ofrece créditos con características especiales que les apoya para la recuperación rápida de sus bienes perdidos o la adquisición de materiales de construcción, además de un periodo de gracia de 120 días para el primer pago.

- De septiembre de 2016 a junio de 2017, se otorgó crédito por 253.6 millones de pesos a un total de 14,549 trabajadores formales.
- Durante el primer semestre de 2017 se colocaron 2,807 créditos a trabajadores afectados por las condiciones climatológicas que se presentaron en varios estados del país, por un monto de 44 millones de pesos.

Al cierre de junio 2017, los estados que se encuentran con declaratorias activas son Campeche, Chiapas, Oaxaca y Tabasco.

Viajemos Todos por México es una iniciativa del Ejecutivo Federal a la que se adhirió el instituto en septiembre de 2016, para ofrecer créditos en condiciones preferenciales a los trabajadores en la adquisición de paquetes de viaje a precios accesibles. Desde su lanzamiento y hasta el 30 de junio 2017 se han otorgado 56.9 millones de pesos a 3,497 trabajadores formales, en beneficio de 13,638 trabajadores y sus familias.

Mayor afiliación de los patrones al INFONACOT para acercar sus servicios a todos los trabajadores del país

Como una estrategia para que más trabajadores de los centros de trabajo registrados tengan acceso al crédito FONACOT, se instalaron **módulos itinerantes de promoción**, con los siguientes resultados:

- Entre el 1 de septiembre de 2016 y el 30 de junio de 2017 se registraron 14,243 nuevos centros de trabajo que suman un total de 305,551.
- De enero a junio de 2017 se han incorporado 8,907 centros de trabajo cuyos empleados están en posibilidad de acceder a los beneficios del crédito FONACOT. Durante 2017 se estima otorgar crédito a poco más de 1,051,775 trabajadores formales.

Eficiencia y mejora en la infraestructura tecnológica instalada para agilizar trámites y servicios de los usuarios del INFONACOT

Durante 2016 se logró la estabilización de la nueva infraestructura del sistema principal de crédito y se mejoró la eficiencia de los procesos sustantivos más importantes con el objetivo de agilizar los trámites de los trabajadores y aumentar la eficacia de los servicios ofrecidos, dentro de las cuales destacan:

Servicio Integral de Originación de Crédito (Crédito Seguro). Con la modernización del otorgamiento de crédito, que se puso en marcha en el último trimestre de 2016 en todo el país, el instituto se convierte en líder en la incorporación de tecnología de vanguardia, que garantiza mejores niveles de seguridad al evitar la suplantación de identidad de los trabajadores con la toma de datos biométricos (fotografía, huella y firma

digitalizadas), reducir los tiempos de atención en beneficio de los trabajadores y contar con expedientes digitales que concentran la documentación en forma segura y eficiente.

Unidades de Trámites y Servicios (UTYS). Al 30 de junio de 2017 se encuentran instaladas 233 UTYS en todo el país, de ellas 127 se localizan en sucursales del instituto, 38 en oficinas de la STPS y 68 en centros de trabajo. Las UTYS son dispositivos de autoservicio en los que los trabajadores consultan o tramitan estados de cuenta, número de cliente, saldos y movimientos, referencias de pago y empresas afiliadas, entre otros servicios. Desde su instalación en el segundo semestre de 2015 a la fecha, las UTYS han realizado casi 6 millones de consultas a más de 1.9 millones de trabajadores en toda la República, tanto de primera vez como recurrentes.

Servicio de Transmisión de Pagos en Tiempo Real. Durante el último trimestre de 2016, se implementó la realización de depósitos mediante el servicio de transmisión de pagos. La finalidad es disminuir el tiempo de los depósitos del crédito FONACOT a los trabajadores formales y el costo de operación por este concepto, interactuando con la seguridad de la infraestructura de Banco de México en operaciones en tiempo real.

Con estas acciones, el instituto apoya la estrategia Gobierno Digital de agilizar los trámites y ofrecer servicios de alta calidad a los ciudadanos.

Óptima utilización de los recursos del INFONACOT a través de fuentes de financiamiento en el mercado de valores

A junio de 2017, el instituto disponía de 21,900 millones de pesos en líneas de financiamiento autorizadas y distribuidas de la siguiente manera: 45.7% corresponde a certificados bursátiles quirografarios; 27.4% a financiamientos estructurados públicos; 14.6% a banca múltiple y 12.3% a banca de desarrollo. Del total se han utilizado 7,400 millones de pesos, es decir, queda un monto disponible de 14,500 millones de pesos, que representa 62.2%, con lo que se garantiza la capacidad de cubrir riesgos de liquidez y atender el crecimiento esperado en la colocación de crédito.

En septiembre de 2016 se realizó una disposición de la línea de crédito de Nacional Financiera por mil millones de pesos con una tasa de interés fija para disminuir el riesgo, con fecha de vencimiento 19 de septiembre de 2018. Adicionalmente, se efectuaron

cinco disposiciones de corto plazo con la banca múltiple por 1,300 millones de pesos. Es de destacar que el financiamiento que ofrece el instituto mantiene costos eficientes, a pesar de los cambios en las tasas de interés en el mercado.

Las calificadoras financieras Fitch Ratings y HR Ratings ratificaron al INFONACOT por quinta ocasión consecutiva la calificación “AAA”, la más alta a escala nacional, para sus emisiones de corto y largo plazo, por su adecuada administración de cartera y el importante crecimiento de sus operaciones.

Avance en la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo y establecimiento de un solo salario mínimo general en el país

Recuperación real del poder adquisitivo del salario mínimo general

- En el transcurso de los primeros 55 meses de la presente administración —del 1 de diciembre de 2012 al 30 de junio de 2017— el poder adquisitivo del salario mínimo general creció en 11.92%, el incremento más alto para un periodo similar en las últimas siete administraciones, es decir, en los últimos 41 años.

En el proceso para la fijación de los salarios mínimos general y profesionales para 2017, se realizaron acciones eficaces que han permitido avances visibles en la recuperación gradual del salario mínimo, entre las que destacan:

El 1 de diciembre de 2016, el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) informó que en agosto de 2017 se concluirá la deliberación para determinar una política salarial que conduzca a la recuperación gradual y sostenida de los salarios mínimos generales y profesionales, con base en el informe de la Comisión Consultiva que tuvo a su cargo esta encomienda.

En esa misma sesión, el Consejo de Representantes estableció de manera unánime que el salario mínimo general en todo el país a partir del 1 de enero de 2017 se integraría por tres componentes: el monto del salario mínimo general vigente en 2016, 73.04 pesos diarios; el Monto Independiente de Recuperación (MIR), cuatro pesos diarios, y el incremento de 3.9% sobre la suma de los dos componentes anteriores, tres pesos diarios, que suman un total de 80.04 pesos diarios como cantidad

mínima que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada diaria de trabajo.

Con la creación del MIR, el Consejo de Representantes dio un paso importante para la concreción de una nueva política salarial, aun antes de concluir el proceso deliberativo; lo cual está contribuyendo a superar una de las limitantes que durante casi 30 años impidió la recuperación del salario mínimo: el efecto-faro en la estructura salarial del país.

El propósito del MIR es la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores asalariados que perciben un salario mínimo general, sin que dicho monto repercuta en el resto de la distribución salarial, en el empleo y en otras variables económicas. Esta medida refuerza la viabilidad de una nueva política de salario mínimo, para que éste transite hacia una recuperación gradual y sostenida de su poder adquisitivo, y se convierta en un salario digno para los trabajadores de México.

Los primeros resultados que esta acción ha propiciado se observaron en la evolución que experimentó el salario mínimo general, en términos reales, de enero a junio de 2017, al acumular un incremento en su poder adquisitivo de 6.21%; en tanto que del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, el incremento real fue de 3.64%.

Durante el mismo lapso, el salario mínimo real obtuvo una recuperación de su poder adquisitivo en las 46 ciudades que conforman el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC); de ellas, 41 reportaron incrementos superiores al promedio de 11.92%, destacan: Culiacán, Sinaloa (25.9%); Huatabampo, Sonora (25.3%); Ciudad Acuña, Coahuila (20.6%); Tehuantepec, Oaxaca (18.7%); Ciudad Jiménez, Chihuahua (18.0%); Mexicali, Baja California y Hermosillo, Sonora (17.6% cada una); Chetumal, Quintana Roo (17.3%); Monclova, Coahuila (16.2%); Veracruz, Veracruz (16.1%); Cuernavaca, Morelos (16.0%); Colima, Colima (15.9%); e Iguala, Guerrero (15.7%).

Actualización del listado de ocupaciones a las que se les fija un salario mínimo profesional para garantizar su vigencia

El Consejo de Representantes de la CONASAMI resolvió que la Lista de Profesiones, Oficios y Trabajos Especiales de 2016 se mantendría vigente y que el monto de sus salarios se incrementaría en 3.9%, a partir del 1 de enero

de 2017, ya que el MIR se creó para avanzar únicamente en la recuperación del salario mínimo general.

En los próximos meses, se planea realizar una investigación para fundamentar la incorporación de jornaleros agrícolas y trabajadores domésticos en el Listado de Profesiones, Oficios y Trabajos Especiales a los que se les fija un salario mínimo profesional.

Promoción de la desvinculación del salario mínimo en la legislación mexicana para que su fijación atienda estrictamente al mandato constitucional

Con la promulgación de la Reforma Constitucional para la desvinculación del salario mínimo el 27 enero de 2016, el salario mínimo no podrá volver a ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia. Para estos efectos se creó la Unidad de Medida y Actualización (UMA), el 28 de enero de 2016 se dio a conocer su valor inicial diario equivalente al que tenía el salario mínimo general diario vigente en todo el país; y el 30 de diciembre de 2016 se publicó en el DOF el decreto por el que se expide la Ley para Determinar el Valor de la UMA.

Dilución del efecto-faro del salario mínimo

En cuanto a la dilución del efecto-faro del incremento del salario mínimo sobre los demás salarios de la economía, se aprecia que aun cuando el incremento nominal del salario mínimo para 2017 fue de 9.6%, en el primer semestre de este año los salarios contractuales en la jurisdicción federal registraron un incremento de 4.5%.

Así, se aprecia que la contención del efecto-faro del salario mínimo sobre los demás salarios de la economía ha sido relativamente rápida. Si estos resultados se mantienen en los próximos meses de 2017, el Consejo de Representantes de la CONASAMI podría incorporar el MIR como un nuevo elemento de la futura política del salario mínimo.

Impulso y promoción de la productividad laboral, a través del CONAMPROS, como medio para mejorar los ingresos del trabajador

El Comité Nacional Mixto de Protección al Salario (CONAMPROS) apoya a los trabajadores y sus organizaciones sindicales con información técnica y jurídica sobre productividad laboral como medio

para incrementar los ingresos de los trabajadores, la importancia del trabajo formal, y que negocien sus contratos colectivos con mejores herramientas y resultados.

Como integrante de la Comisión Intersecretarial para el Reparto de Utilidades de los Trabajadores, que preside la SHCP y la STPS y es coordinada por el Servicio de Administración Tributaria (SAT), el CONAMPROS participó en la creación de contenidos del *Manual laboral y fiscal sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas*, que se distribuye en formato electrónico a todas las organizaciones sindicales del país, y se promueve en carteles y trípticos.

Para el ejercicio del derecho de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se ofrece apoyo especializado en la formulación del escrito de objeciones, además de análisis e interpretación de carátulas y revisión de proyectos.

El comité proporciona **orientación jurídico-laboral** y apoya las gestiones de los trabajadores para que ejerzan sus derechos y obtengan el pago del salario y de las prestaciones señaladas en la LFT y en sus contratos de trabajo.

CONAMPROS actúa como primera ventanilla de servicio, resuelve en muchos de los casos los conflictos de los trabajadores mediante asistencia técnica, favoreciendo la conciliación de las partes, y canaliza a los trabajadores a la PROFEDET si requieren representación legal en juicios laborales.

- Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017 se atendieron 2,642 solicitudes individuales sobre condiciones de trabajo, despido, retiro voluntario, pensiones y seguridad social, aguinaldo y participación de utilidades, y 33 solicitudes colectivas de asistencia técnica, con las que se beneficiaron 6,267 trabajadores.

Capacitación sindical en los derechos y políticas laborales e institucionales

El CONAMPROS ofrece diversas actividades de formación de cuadros sindicales, mediante **cursos, conferencias y seminarios** de temas legales, económicos, fiscales y asignaturas relacionadas con el poder adquisitivo del salario. También promueve y fomenta la sindicalización como una herramienta para la protección de los salarios de los trabajadores.

- Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017 se impartieron 60 cursos de formación sindical sobre contratación y negociación colectiva, reparto de utilidades, cálculo del impuesto al salario, formación de delegados, pensiones y seguridad social, a los que asistieron 2,082 participantes de organizaciones sindicales, que representan a 892,563 afiliados.

CONAMPROS promueve servicios de protección al salario mediante el contacto permanente con sindicatos y sus dirigencias, y el envío de publicaciones con información sociolaboral y promocionales de la tarjeta de descuento Con Ahorro.

Se realizaron 1,012 reuniones con organizaciones sindicales, centros de trabajo y proveedores, para promover la afiliación de trabajadores y empresas al programa, y se difundió en eventos de formación sindical, culturales y recreativos. Como resultado se afiliaron 31,865 personas a la tarjeta Con Ahorro, que acumula un total de 772,126 personas.

En ese mismo periodo, fueron renovados o incorporados al programa Con Ahorro 5,214 establecimientos comerciales mediante convenios, con los cuales se amplía la cobertura de servicios y beneficios económicos para los tarjetahabientes y sus familias.

Se distribuyó y entregó un total de 4,009 impresos, ofertas de empleo y boletos de cortesía para centros recreativos y eventos culturales.

Como servicio adicional, se mantiene actualizada la versión digital del Directorio de proveedores afiliados a este programa, el cual puede consultarse en www.conampros.gob.mx/td.

Información pública sobre aspectos económicos y laborales de los trabajadores y sus organizaciones sindicales

Mundo del Trabajo es un programa de radio y televisión del CONAMPROS producido con medios propios y obtenidos de negociaciones con organizaciones sindicales, que difunde contenidos laborales, legales, sindicales y económicos con un enfoque sindical.

Las producciones tanto para radio como para televisión tienen una duración de cinco y diez minutos, y se transmiten en tiempos oficiales, cedidos al Congreso del Trabajo por la Dirección General de Radio, Televisión y

Cinematografía de la SEGOB, a través de 12 canales de televisión y 27 estaciones radiofónicas. Los programas se retransmiten en algunas radiodifusoras y canales abiertos durante la misma semana de transmisión.

- Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017 se produjeron 90 programas para televisión en sus dos versiones y 90 programas de radio. Los temas que se difundieron en este periodo son: participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y campañas sobre aguinaldo, seguridad y previsión social, productividad, recursos humanos, salud y seguridad en el trabajo, entre otros.

CONAMPROS edita la revista **Mundo del Trabajo**, que ofrece información relevante sobre política, economía y temas sociales y técnicos; el **Boletín de Información Económica**, una publicación en línea que analiza los principales indicadores económicos, y la síntesis informativa **Acontecer en el Mundo del Trabajo**, con información del mundo laboral, sindical y político, que se distribuyen a suscriptores, como dirigentes sindicales, académicos y profesionales de recursos humanos.

- De la revista *Mundo del Trabajo*, que también se publica en versión electrónica, se editaron ocho números



del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, con un tiraje total de 20 mil ejemplares.

- Durante el mismo periodo, se publicaron 12 boletines de información económica, en formato electrónico, disponibles en línea.
- Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, se elaboraron 149 ediciones de la síntesis informativa, con un total de 84,032 envíos por correo electrónico a usuarios registrados.

El CONAMPROS ofrece información y servicios electrónicos en su portal institucional, donde pueden consultarse todos los números de la Revista *Mundo del Trabajo*, del *Boletín de Información Económica e información laboral*, y los difunde también en sus redes sociales, como Facebook en www.facebook.com/conampros, el canal de YouTube institucional en www.youtube.com/conampros y Twitter en twitter.com/CONAMPROS.

- En el periodo del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017 se tiene un registro de 1,081,507 visitas en el portal institucional y en redes sociales (YouTube, Facebook y Twitter).

Objetivo 4

Conservar la paz laboral, así como fortalecer la conciliación, procuración e impartición de justicia laboral

El diálogo abierto, respetuoso e incluyente es una herramienta para que los sectores productivos concilien sus intereses. De esta manera, la STPS ha impulsado la conciliación y la procuración e impartición de justicia, con certeza jurídica, imparcialidad, equidad y transparencia.

4.1 Resolución con imparcialidad y legalidad de conflictos laborales de competencia federal

Prevención a través de la conciliación de conflictos laborales de orden colectivo entre empresas y sindicatos de competencia federal

El gobierno federal busca preservar la paz laboral y evitar conflictos, a través de mecanismos de conciliación de intereses, en beneficio de trabajadores

y empleadores, bajo la consideración de que un centro de trabajo es más productivo cuando labora en paz, con seguridad y se promueve el diálogo. Con esta finalidad, se realizaron las siguientes acciones:

- De septiembre de 2016 a junio de 2017, se celebraron 453 convenios: 234 corresponden a revisión integral de los contratos colectivos de trabajo; 146 a revisión salarial y 73 a violaciones u otros motivos en los que se vieron involucrados 413,483 trabajadores.
- Entre enero y junio de 2017, se celebraron 367 convenios de 396 asuntos atendidos, de los cuales 196 fueron por revisión integral de contratos, 124 por revisión salarial y 47 por violaciones y otros motivos relacionados con la contratación colectiva, en beneficio de 282,842 trabajadores. De este conjunto, cuatro corresponden a convenciones obrero-patronales de revisión de los contratos-ley. El índice de efectividad en la conciliación administrativa de estos contratos se encuentra en 92.7 por ciento.

Promoción en negociaciones de contratos colectivos de trabajo y revisiones de la inclusión de cláusulas de productividad

Elevar la productividad debe ser un propósito común de todos los agentes económicos, que permitirá alcanzar tres objetivos: tener empresas más competitivas, generar más fuentes de empleo formal y mejorar los ingresos de las familias mexicanas. Los resultados de las acciones en esta materia son los siguientes:

- De septiembre de 2016 a junio de 2017 se celebraron 6,454 revisiones salariales y contractuales que involucran a más de 1.9 millones de trabajadores.
- Del 1 de enero al 30 de junio de 2017 se registraron 4,633 revisiones salariales y contractuales, en las que se obtuvo un incremento salarial ponderado por trabajador de 4.54% para más de 1.1 millones de trabajadores.

Entre las revisiones celebradas destacan las siguientes por el número de ocupados: IMSS; Comisión Federal de Electricidad (CFE); personal académico y personal administrativo de la UNAM; Contrato Ley de las Industrias Azucarera y Alcohólica; Contrato Ley de la Industria de la Radio y la Televisión; Teléfonos de México, SAB de CV; Servicio Postal Mexicano (SEPOMEX);

Operadora Vips S de RL de CV; Bancoppel SA; Radiomóvil DIPSA SA de CV; Sanborn's Hermanos Productora de Alimentos SA de CV; Grupo Bimbo; Secorh SA de CV; Universidad Autónoma Metropolitana; Asociación de Restaurantes McDonald's en la República Mexicana AC; BBVA Bancomer Servicios Administrativos SA de CV; Banco Mercantil del Norte y Banco Nacional de México SA.

La STPS fomenta la inclusión de bonos de productividad en las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo cuando trabajadores y patrones recurren a la conciliación administrativa durante las revisiones contractuales.

- Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, el número de revisiones salariales que incluyeron bono de productividad fue de 1,022 para 597,845 trabajadores.
- El número de revisiones salariales que incluyeron bono de productividad del 1 de enero al 30 de junio de 2017, fue de 787, en beneficio de 355,154 trabajadores.

4.2 Mejoramiento de la conciliación, procuración e impartición de justicia para garantizar certeza jurídica entre los factores de la producción

Acciones para elevar la calidad de los impartidores de justicia laboral privilegiando la conciliación

La impartición de justicia laboral con base en la conciliación se ha implementado como una estrategia permanente para solucionar los conflictos laborales y una vía rápida de acceso a la justicia que permite alcanzar acuerdos justos y equitativos entre empleadores y trabajadores. Los resultados más destacados son los siguientes:

- De septiembre de 2016 a junio de 2017, la conciliación de los asuntos colectivos se situó en 65.6%, equivalente a 4,161 conciliaciones de un total de 6,346 asuntos terminados.



- En los asuntos individuales, de septiembre de 2016 a junio de 2017, el índice de conciliación se ubicó en 22.4%, y de enero a diciembre de 2016 registró 26%. El índice de conciliación entre enero y junio de 2017 fue de 19.1%.

Respecto a la Reforma Laboral del 30 de noviembre de 2012, orientada a la agilización de los procedimientos de impartición de justicia laboral, resalta el impulso a la función conciliatoria que se implementó desde octubre de 2015, a través de las **Jornadas Nacionales de Conciliación** que se realizan el último viernes de cada mes.

- De la fecha de entrada en vigor de ese programa en octubre de 2015, a junio de 2017, se han llevado a cabo 21 jornadas con los siguientes resultados: 2,389 citatorios, 1,963 pláticas conciliatorias realizadas y 1,338 convenios formalizados.

Los organismos públicos que han participado son: IMSS, SEPOMEX, Telecomunicaciones de México (TELECOMM), CFE, entre los más sobresalientes, así como empresas del sector privado de las ramas de la industria textil, educativa y banca nacional.

Promoción del uso de herramientas tecnológicas en juicios laborales para la modernización de la justicia laboral para una pronta impartición de justicia

Sin que se ejercieran recursos adicionales, servidores públicos de la JFCA diseñaron una herramienta electrónica que facilita realizar los proyectos de dictamen para la designación de beneficiarios de manera masiva a nivel nacional.

Otra innovación relevante es la implementación de un sistema que permite la radicación en bloque de los emplazamientos de huelga de un solo Contrato Ley, como ocurrió a finales de 2016 con los 1,400 emplazamientos a huelga del Contrato Ley de la Industria de la Radio y la Televisión que se presentan anualmente. Con este método se agilizó su trámite, se economizaron importantes recursos humanos y materiales, y se cumplió en tiempo y forma con los términos de ley.

Acciones para garantizar certeza jurídica para todas las partes en las resoluciones laborales

En la política nacional laboral, una prioridad de la impartición de justicia laboral es la conservación de

la paz entre los factores de la producción a través del diálogo y la conciliación, que mantengan el equilibrio y un clima laboral que propicie la generación de empleos. En este sentido, se identifican dos logros fundamentales:

- Récord de 35 meses consecutivos sin estallamiento de huelga, del 1 de noviembre de 2013 al 30 de septiembre de 2016, no obstante los 22,441 emplazamientos a huelga que se presentaron en dicho periodo.
- Como resultado de la paz laboral, los sindicatos y patrones celebran convenios en las distintas revisiones salariales y contractuales, sin necesidad de ejercer presión legal para conseguir sus objetivos. Ello ha influido para que se haya reducido el número de huelgas vigentes, en las cuales destaca que se resolvió la más antigua en trámite (Operadora de Espectáculos Real de México, SA de CV - Frontón México).

Consolidación de la Paz Laboral

- Con el menor número de huelgas estalladas respecto a las tres últimas administraciones, la JFCA coadyuvó a la consolidación de la paz laboral, al declararse sólo 22 huelgas de 35,342 emplazamientos presentados del 1 de diciembre de 2012 al 30 de junio de 2017. Al término de ese periodo, sólo 14 huelgas siguen vigentes.

Así se constata también con el registro récord más largo de 35 meses sin estallamiento de huelgas durante el lapso del 1 de noviembre de 2013 al 30 de septiembre de 2016, resultado nunca antes visto en la historia del país.

Este conflicto se remonta al 2 de septiembre de 1996, cuando el sindicato presentó el pliego de peticiones exigiendo el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, pero al no llegar a un arreglo el 1 de octubre de 1996, estalló la huelga un día después a las 15:00 horas. Durante 21 años, ni el sindicato ni los trabajadores solicitaron la imputabilidad de la huelga en términos del artículo 937 de la LFT, es decir, que se sometiera el conflicto a la decisión de la JFCA. Sin embargo, el 19 de octubre de 2016 solicitaron dicha imputabilidad que dio motivo a que se dictara el laudo condenatorio el 8 de marzo de 2017, quedando en firme y dando de baja esta huelga histórica.

- De septiembre de 2016 a junio de 2017, el índice de estallamiento se situó en 0.05%, lo que significa que, durante los 10 meses de referencia, se han recibido

TABLA 2. ANÁLISIS COMPARATIVO EN EL ÍNDICE DE ESTALLAMIENTO DE HUELGAS POR TITULAR DEL EJECUTIVO FEDERAL, 1988 A 2017

Titular del Ejecutivo Federal (55 meses)	Emplazamientos a huelga	Huelgas	Índice de estallamiento (%)
EPN (diciembre 2012-junio 2017)	35,342	22	0.06
FCH (diciembre 2006-junio 2011)	51,670	85	0.16
VFQ (diciembre 2000-junio 2005)	28,984	196	0.68
EZP (diciembre 1994-junio 1999)	35,770	242	0.68
CSG (diciembre 1988-junio 1993)	30,654	638	2.08

FUENTE: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA).

6,075 emplazamientos a huelga y el estallamiento de sólo tres de ellas.

Al 30 de junio de 2017, quedan vigentes 14 huelgas que involucran a 2,244 trabajadores, de las cuales sólo tres estallaron en la presente administración con 92 trabajadores afectados.

En los 55 meses de la presente administración, de diciembre de 2012 a junio de 2017, se registró el estallamiento de 22 huelgas con 7,331 trabajadores involucrados y la conclusión de 28 estallamientos en beneficio de 8,019 trabajadores (Tabla 2).

La atención de asuntos de carácter colectivo, de septiembre de 2016 a junio de 2017, registró 326 demandas y la conclusión de 398 asuntos, con un índice de resolución de 122.1%, que, en comparación con el del mismo periodo del año anterior, representa un incremento de 31.1 puntos porcentuales. De enero

a junio de 2017, el índice de resolución se situó en 145.9%, como resultado del abatimiento en el rezago de años anteriores.

La JFCA recibió 76,232 nuevas demandas de carácter individual de competencia federal de septiembre de 2016 a junio de 2017, cifra mayor en 13% a la registrada en el mismo lapso anterior, y concluyó 71,482 asuntos.

De enero a junio de 2017, se registraron 45,984 demandas individuales, que representan 8.6% más que las ingresadas en el mismo periodo de 2016, y se concluyeron 43,172 asuntos.

En los 55 meses transcurridos de la presente administración, la JFCA ha recibido 379,930 demandas individuales y concluyó 422,708, que representan 11.4% más que en el mismo periodo que antecede (Tabla 3).

TABLA 3. AVANCES EN ASUNTOS TERMINADOS (2008 Y ANTERIORES-JUNIO 2017) EN NÚMEROS ABSOLUTOS Y EN PORCENTAJE

Año	Número de asuntos concluidos	Porcentaje
2017 (enero- junio)	3,356	0.8
2013-2016	175,088	41.4
2009-2012	128,633	30.4
2008 y anteriores	22,463	5.3
Subtotal de asuntos terminados en primera instancia	329,540	77.9
Ejecutorias e incidentes atendidos	93,168	22.1
Total de asuntos terminados en la presente administración	422,708	100.0

FUENTE: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA).

4.3 Impulso a la legalidad y la transparencia para que las relaciones obrero-patronales se fortalezcan mediante el diálogo y apego a la ley

Atención eficiente de las solicitudes de registro de las organizaciones sindicales, vigilando el cumplimiento de la normatividad laboral en la materia

- Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, se atendieron 152 **solicitudes de registro de organizaciones sindicales**, de las cuales 141 resultaron procedentes. Las solicitudes se resolvieron en un tiempo promedio menor a tres días naturales, aunque la LFT establece 60 días para resolverlas.

Respecto a las solicitudes de actualización de comités directivos, se recibieron 767; en respuesta, se expidieron 755 constancias de directiva, conocidas coloquialmente como Tomas de Nota de Actualización de Comité Directivo. De reformas estatutarias se recibieron 147 solicitudes y se expidieron 145 constancias de Tomas de Nota de Actualización de Estatutos; y en materia de notificación de altas y/o bajas de miembros de las organizaciones sindicales, se recibieron 1,064 solicitudes y se expidieron 920 constancias.

- Del 1 de enero al 30 de junio de 2017 se atendieron 81 solicitudes de registro de organizaciones sindicales, de las cuales 74 resultaron procedentes. De las solicitudes de actualización de comités directivos se recibieron 466; en respuesta, se expidieron 458 constancias de directiva.

Se expidieron 85 constancias de Tomas de Nota de Actualización de Estatutos, de 86 solicitudes recibidas; respecto a la notificación de altas o bajas de integrantes de las organizaciones sindicales, se recibieron 703 solicitudes y se expidieron 618 constancias.

- De septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, se atendieron 1,551 solicitudes de expedición de copias certificadas que requirieron las organizaciones para ostentar su representación, principalmente, y de las cuales se derivaron 1,542 autorizaciones.
- De septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017 se expidieron 243,327 copias certificadas.
- En lo que va de 2017, del 1 enero al 30 de junio, en copias certificadas se atendieron 941 solicitudes, de las cuales se autorizaron 932.

Trabajos de transparencia mediante la publicación de registros y reformas estatutarias de las organizaciones sindicales

La STPS publica en el Sistema de Consulta de Registro de Asociaciones la información actualizada de las organizaciones sindicales, en cumplimiento del artículo 365 bis de la LFT, y de la normatividad de transparencia y rendición de cuentas.

- A junio de 2017, se publicaron en el sistema las constancias de registro y actualización de 3,289 organizaciones sindicales, que corresponde al total de las organizaciones sindicales de competencia federal, de conformidad con los artículos 78 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 365 bis de la LFT.





III. ESTRATEGIAS DERIVADAS DE PROGRAMAS ESPECIALES TRANSVERSALES



1. Programa para Democratizar la Productividad^{12/}

Objetivo 1

Promover el uso y asignación eficiente de los factores de producción de la economía

1.1 Fortalecer el buen funcionamiento de los mercados laborales para impulsar la creación de empleos formales y bien remunerados

Fortalecer los mecanismos de intermediación laboral y atender las asimetrías de información que afectan el funcionamiento de los mercados laborales

El SNE interviene en el mercado de trabajo mediante servicios de información e intermediación laboral para reducir desajustes, como información insuficiente sobre los empleos existentes, diferencias entre la mano de obra disponible y los perfiles para los empleos ofrecidos.

- Entre septiembre de 2016 y junio de 2017, a través de los servicios de vinculación laboral, se registraron 2.8 millones de vacantes y se brindó atención a casi 3.6 millones de buscadores de empleo, de los cuales 737,797 lograron colocarse en una vacante, con una tasa de colocación de 20.5 por ciento.
- De enero a junio de 2017, a través de los servicios de vinculación laboral se registraron cerca de 1.8 millones de vacantes y se atendió a más de 2.3 millones de personas buscadoras de empleo, de las cuales se colocaron 464,768 con una tasa de efectividad de 20 por ciento.

Modernizar los procesos de impartición de justicia laboral para fomentar la certidumbre en las relaciones laborales

En el primer semestre de 2017, se concluyó la creación de una herramienta electrónica que agilizará la emisión de laudos sobre seguridad social, en especial de los juicios en contra de Administradoras de Fondos para el Retiro

(AFORES) e INFONAVIT, por concepto de declaración de beneficiarios y devolución de aportaciones. Al 30 de junio de 2017, la aplicación informática se ha instalado en 20 juntas especiales en todo el país.

Asimismo, se presentaron oficialmente 66 presidentes de Juntas Especiales.

Promover la cobertura universal de la seguridad social, estimulando la creación de empleos formales y la flexibilidad laboral

Durante septiembre de 2016 y abril de 2017, como parte de la estrategia de fomento de la seguridad social y de la difusión del trabajo digno o decente, se entregaron 42,170 ejemplares impresos y electrónicos del tríptico “El trabajo digno y la seguridad social” y el díptico “Trabajo digno o decente”, en 6,866 centros de trabajo, con la colaboración de las delegaciones federales del trabajo de las 32 entidades federativas, a través de las inspecciones que realiza la STPS.

El 21 de octubre de 2016 se llevó a cabo el conversatorio “Formalización del empleo y la seguridad social. Hacia una política pública”, donde los participantes dialogaron sobre el tema a fin de hallar elementos para futuras estrategias que fomenten el trabajo digno o decente. Asistieron 29 representantes de los sectores empresarial, sindical, académico y gubernamental, así como de la OIT.

En diciembre de 2016 se celebró en el Estado de México la feria “La seguridad social y sus beneficios”, donde el público asistente se sensibilizó sobre la importancia de la seguridad social y la protección que ofrece a través del trabajo formal.

En la feria participaron especialistas del IMSS, el ISSSTE, el Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE), el Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado (PENSIONISSSTE), la Dirección General del Registro Civil de la Ciudad de México y la CONSAR.

12/ Se reportan únicamente los objetivos, estrategias y líneas de acción en que la STPS tiene competencia.

El 22 de abril de 2017 se inauguró la “Feria de la seguridad social” en el Museo Memoria y Tolerancia, donde se impartieron dos pláticas informativas y se instalaron stands de instituciones afines al tema, como IMSS, ISSSTE, CONSAR, PROFEDET, INFONAVIT y la STPS.

Durante el evento se ofrecieron seis conferencias, dos paneles y una mesa redonda sobre la seguridad social y la protección a los derechos laborales; la formalización del empleo; la lactancia materna en los centros de trabajo; la salud laboral en México; y por una cultura de seguridad social. Asistieron 557 participantes, entre ellos, representantes de los sectores sindical y empresarial, de organizaciones de la sociedad civil y servidores públicos.

Del 24 al 28 de abril de 2017, se organizó la “Semana nacional de la seguridad social 2017”, en la que se proporcionó información y asesoría sobre los derechos, servicios y prestaciones con la finalidad de constituir un mecanismo de orientación y vinculación entre los actores institucionales relacionados con la seguridad social, los trabajadores y empleadores.

Asimismo, como parte de la colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España y la STPS, la embajada de ese país en México y la STPS presentaron la *Guía de educación previsional en materia de seguridad social* en la clausura de los trabajos de la “Semana nacional de la seguridad social 2017”, en el Museo Memoria y Tolerancia de la Ciudad de México.

La guía explica de manera sencilla qué es la seguridad social, sus objetivos, fundamentos y beneficios, con la finalidad de que se incluya en los contenidos de los planes y programas de estudio de educación primaria y secundaria, a cargo de la SEP.

De enero a junio de 2017, con la participación del sector público, privado y social, se realizaron conferencias y paneles, entre los que destacan “La seguridad social en México: hacia un sistema universal, integrado, sostenible y equitativo”, “Panorama de la informalidad laboral en México y su impacto en la seguridad social”, “Trabajo doméstico y trabajo decente”. El objetivo fue difundir entre trabajadores y empresarios la situación de la seguridad social en nuestro país, las prestaciones a que tienen acceso con la seguridad social y los beneficios que representan los trabajos formales para ambos.

De igual manera, se han llevado a cabo conferencias sobre las prestaciones de seguridad social que ofrece el

ISSSTE a personal de la Administración Pública Federal, con la participación de trabajadores de las siguientes secretarías: SALUD, SEDATU, SEDESOL, SEGOB, Secretaría de Economía, SHCP, SCT; así como el Instituto Mexicano del Petróleo, la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte, el Sistema Nacional DIF, el Tribunal Superior de Justicia, la CDI, el INAPAM y el Instituto Politécnico Nacional (IPN).

Derivado de un acuerdo de la Primera Sesión Plenaria 2017 de la CONASETRA, se iniciaron los trabajos para la firma de los Convenios de Coordinación para la Ejecución de Acciones en materia de Formalización del Empleo con las 32 entidades federativas. Su objeto es que el Gobierno Federal y los gobiernos estatales instrumenten acciones que mantengan e incrementen la tasa media de crecimiento del empleo, esquema con el cual en esta administración se ha logrado que la informalidad se detenga e incluso se reduzca en poco menos de 3 por ciento.

Fortalecer los programas de inspección y fiscalización para promover el cumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación a la seguridad social

En los operativos de vigilancia que efectúa la autoridad laboral para verificar que los trabajadores cuenten con seguridad social, se reportan los siguientes resultados:

- Durante el primer semestre de 2017 se llevó a cabo un operativo que originó 4,903 visitas de inspección, en las que se detectó a 5,638 trabajadores afiliados a la seguridad social, de los cuales, hasta junio de 2017, todos gozaban de esa prestación.

Objetivo 2

Elevar la productividad de los trabajadores, de las empresas y de los productores del país

2.1 Incrementar las inversiones en el capital humano de la población

Diseñar e implementar modelos educativos de formación para y desde el trabajo

En esta materia, se definió la meta de crear un repositorio con las principales características de diferentes modelos de capacitación, que puedan servir para diseñar otros

modelos e implementarlos en los centros de trabajo. Hasta abril de 2017, se han identificado cuatro: capacitación basada en competencias, modelos de capacitación dual, *e-learning* y *blended learning*.

El PROCADIST es una plataforma en línea, con un modelo pedagógico de capacitación en el trabajo que permite a los trabajadores desarrollar nuevos conocimientos o perfeccionar sus habilidades y actitudes competitivas, además de que mejoren su desempeño en los centros laborales donde trabajan.

Los resultados de ambas estrategias son los siguientes:

- Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, se capacitaron 53,913 usuarios, de los cuales 23,451 son trabajadores en activo, 12,207 estudiantes y 18,255 público en general.
- De enero a junio de 2017 se capacitaron 41,973 usuarios: 16,844 son trabajadores en activo, 9,727 estudiantes y 15,402 público en general.

El Programa Formación de Agentes Multiplicadores (FAM) apoyó la formación de instructores internos, para que se encarguen de planear, organizar, impartir y evaluar cursos de capacitación y adiestramiento en sus propios centros de trabajo, con los siguientes resultados:

- Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, se capacitaron 16,528 trabajadores.
- Del 1 de enero al 30 de junio 2017, se capacitaron 9,084 trabajadores.

Asimismo, entre septiembre y diciembre de 2016, se elaboró un estudio para la identificación de las necesidades de formación y capacitación en la industria manufacturera, que abarcó también un análisis económico y laboral de las ramas de esa industria en México, las carreras y grupos ocupacionales más requeridos por las empresas de ese sector y los criterios generales para diseñar programas de formación y capacitación en la actividad industrial.



2.2 Fortalecer las actividades de capacitación laboral y formación para el trabajo que eleven la productividad de los trabajadores

Impulsar políticas activas de capacitación laboral que fomenten la actualización y vigencia de capacidades y competencias de los trabajadores

El PROCADIST ofrece cursos basados en la pedagogía por competencias, orientados al conocimiento práctico y a la participación activa del usuario en su formación, lo cual contribuye a que los trabajadores desarrollen nuevos conocimientos o perfeccionen sus habilidades y actitudes competitivas, y que mejoren su desempeño en los centros laborales donde trabajan. Los cursos están organizados en las siguientes categorías:

- Alineación a estándares de competencias
 - Nuevas tecnologías
 - Seguridad y salud en el trabajo
 - Formación educativa inicial
 - Productividad laboral
 - Formación empresarial
- Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, se capacitaron 53,913 usuarios, de los cuales 23,451 son trabajadores en activo, 12,207 estudiantes y 18,255 público en general.
 - De enero a junio de 2017, se capacitaron 41,973 usuarios, 16,844 son trabajadores en activo, 9,727 estudiantes y 15,402 público en general.

Impulsar la participación laboral de mujeres, jóvenes, adultos mayores y personas con discapacidad, en particular en sectores con mayor potencial productivo

- De septiembre de 2016 a junio de 2017, el subprograma Bécate, a través de la modalidad Capacitación Mixta, apoyó a 17,344 jóvenes de 16 a 29 años, de los cuales se logró la colocación de 12,307. Las mujeres representaron 38.8% de las atenciones y 38.1% de las colocaciones.
- De enero a junio de 2017, el subprograma Bécate en la modalidad Capacitación Mixta, apoyó a 10,532 jóvenes de 16 a 29 años, y colocó a 6,846 de ellos. Las

mujeres representaron 37.3% del total de atenciones y 36.3% de colocaciones.

- Entre septiembre de 2016 y junio de 2017, la estrategia Abriendo Espacios atendió a 79,477 adultos mayores, de los cuales se colocaron 26,815. En el caso de las personas con discapacidad, se atendió a 31,653 y se colocó a 9,172 de ellas.
- Del 1 de enero al 30 de junio de 2017 mediante la estrategia Abriendo Espacios se logró atender a 56,409 adultos mayores y se colocó a 14,992 en un empleo. De las personas con discapacidad se atendió a 22,660 y se colocó a 5,477.

Implementar y difundir herramientas tecnológicas que ayuden a incrementar la productividad laboral

El OPL se transformó en el **Portal de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral (PCAPL)**, creado especialmente para la consulta de empresarios, trabajadores, sindicatos y gobiernos, así como de estudiantes e investigadores. El portal ofrece información y herramientas para conocer y medir la productividad de cada entidad federativa y emprender acciones para mejorarla.

Desde su lanzamiento, el 28 de octubre de 2016 y hasta el 30 de junio de 2017, el PCAPL ha registrado 48,370 visitas, de las cuales 99.4% provienen de México y el resto a Estados Unidos, Brasil, República Checa, Reino Unido, Portugal, Rusia, Venezuela, Argentina y Alemania. Las secciones más visitadas fueron Diagnóstico Ocupacional en México, Soy trabajador, Soy empresa, Mejores prácticas, Guías de capacitación, Estudios para la capacitación, entre otras.

La estrategia de difusión de las secciones del portal se realizó al interior de la STPS y en los sectores productivos, con el envío de más de 21 mil boletines electrónicos a MIPyMES de las 32 entidades federativas, y a través de medios masivos de comunicación, como la revista *Mundo del Trabajo* del CONAMPROS, entrevistas radiofónicas y en eventos con los sectores productivos.

Las secciones más difundidas fueron: Comisiones Mixtas de Capacitación, Portales de productividad en el mundo, Difusión del portal de capacitación, Adiestramiento y productividad laboral, Panorama ocupacional de los jóvenes, Detección de necesidades de capacitación del

sector energético; La productividad, tema estratégico en la agenda nacional y Elaboración de planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad laboral.

Fomentar el incremento de la productividad laboral con beneficios compartidos entre empleadores y empleados

En apoyo a la formulación, seguimiento y evaluación de políticas públicas sobre productividad de la mano de obra, la STPS y el INEGI continuaron con la actualización trimestral de los Índices de Productividad Laboral para el conjunto de la economía y de Productividad Laboral y Costo Unitario de la Mano de Obra de la industria manufacturera, de las empresas comerciales, de las empresas constructoras y de los servicios privados no financieros, a nivel nacional.

El principal resultado para el periodo 2013-2016 es el incremento medio anual de 0.4% en la productividad global de la economía, resultante de una tasa media de variación anual de 2.1% en el PIB y de 1.7% en las horas trabajadas.

En el sector de comercio al por menor, la productividad laboral creció a una tasa media anual de 2.4%, como resultado de un incremento medio anual de 4.3% en los ingresos reales, superior al de 1.8% en el personal ocupado.

El conjunto de los servicios privados no financieros incrementó la productividad laboral a una tasa media anual de 3.5% en la presente administración, como resultado de un aumento de 4.7% en los ingresos reales, muy superior al 1.2% del personal ocupado.

En el primer trimestre de 2017, las variaciones anuales de productividad laboral respecto al periodo homólogo del año anterior fueron:

- +0.2% en la industria manufacturera
- +4.7% en el comercio al mayoreo
- +3.8% en el comercio al menudeo
- +4.2% para el conjunto de los servicios privados no financieros

Apoyar a las empresas en el diseño e implementación de programas que eleven la productividad de sus trabajadores

La STPS publicó la versión electrónica de la *Guía de asistencia técnico-metodológica y de orientación en*

materia de productividad laboral (PROLAB), para apoyar a las micro, pequeñas y medianas empresas en el diseño e implementación de planes y programas que eleven la productividad de los trabajadores.

La publicación está disponible en el Portal de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral <http://productividadlaboral.stps.gob.mx/index.php/2015-03-10-12-54-36/productividad-laboral>.

- Del 1 de septiembre de 2016 al 30 junio de 2017, la Guía PROLAB registró 3,838 consultas.
- De enero a junio de 2017, la Guía PROLAB tuvo 1,370 consultas.

Aprovechar los sistemas estadísticos en materia laboral para la toma informada de decisiones en los sectores público, privado y académico

El **Observatorio Laboral** es un servicio público y gratuito que proporciona información sobre las carreras profesionales y ocupaciones más representativas en México y en cada entidad federativa.

Su propósito es orientar a los jóvenes en sus decisiones de carácter vocacional o profesional, con indicadores de ocupación y empleo para carreras profesionales, carreras técnicas de nivel medio superior y ocupacionales, como porcentaje de mujeres ocupadas, ingreso promedio mensual, principales ocupaciones, actividad económica y región del país en que se ocupan, entre otros.

El portal se actualiza trimestralmente con base en los resultados de la ENOE.

El Observatorio Laboral es uno de los servicios más útiles y accesibles para quienes están interesados en conocer sus expectativas profesionales y ocupaciones, en reincorporarse en el mercado laboral, o bien, enfocar su educación, capacitación y búsqueda de empleo.

- De septiembre de 2016 a junio de 2017, el Observatorio Laboral registró 417,316 visitas.
- De enero a junio de 2017, se registraron 282,316 visitas al Observatorio Laboral.

Objetivo 4

Establecer políticas públicas específicas que eleven la productividad en las regiones y sectores de la economía

4.1. Promover un desarrollo regional equilibrado que aproveche las ventajas comparativas de cada región

Impulsar la creación y buen funcionamiento de Comisiones Estatales de Productividad en la Ciudad de México y en las entidades federativas

Las Comisiones Estatales de Productividad se han instalado en todo el país y sesionan al menos cuatro veces por cada ejercicio fiscal, de acuerdo con los artículos 153-K y 153-Q de la LFT. Con objeto de apoyarlas en la elaboración de sus programas de productividad, del 1 de septiembre de 2016 al mes

de junio se les ofrecieron asesorías a los estados que las conforman.

Asimismo, del 1 de enero al 30 de junio de 2017, se realizaron dos videoconferencias con las 32 delegaciones federales del trabajo en los estados, sobre su participación en los Comités Estatales de Productividad, y se brindó una asesoría al Comité Estatal de Productividad de Sonora, por acuerdo de la primera sesión ordinaria 2017.

Como parte del trabajo coordinado con las delegaciones federales del trabajo para mejorar su desempeño en los Comités Estatales de Productividad, se proporcionó a los titulares de las delegaciones, estadísticas del mercado laboral por entidad federativa, indicadores de productividad y productividad laboral, diagnósticos ocupacionales, modelos de funcionamiento y seguimiento de las Comisiones Estatales de Productividad, así como orientación jurídica sobre los alcances de su participación, considerando que los comités son de orden estatal. De igual forma, se integró una base de datos para mantener actualizada la información de dichos comités.



2. Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres^{13/}

Objetivo 3

Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad

3.1 Incrementar la participación de las mujeres en el trabajo remunerado

Fomentar la capacitación laboral para integrar mujeres en los sectores con mayor potencial productivo

- De septiembre de 2016 a junio de 2017, el subprograma Bécate atendió a 152,745 personas y logró la colocación de 110,365. Las mujeres beneficiadas con este subprograma representan 72.2% de las atenciones y 73% de las personas colocadas en un empleo u ocupación productiva.
- A través del subprograma Bécate, de enero a junio de 2017, se atendió a 88,854 personas, de las cuales se colocaron 60,229. Las mujeres beneficiadas representan 72.1% de las atenciones y 72.6% de las colocaciones.

Promover la certificación de competencias para fortalecer la empleabilidad de las mujeres

Con la suscripción por novena ocasión consecutiva de las Bases de Colaboración y el Anexo Técnico con el INCA Rural para la operación del proyecto “Acreditación de habilidades y certificación de competencias laborales de las y los jornaleros agrícolas”, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017 se logró la certificación de la competencia laboral en los estándares correspondientes de 931 trabajadoras y trabajadores agrícolas de Baja California, Jalisco y Sonora, de los cuales 238 (25.5%) son mujeres y

693 (74.5%) hombres. Con esta acción, se redujo en 6% la brecha de género en la certificación de competencias en este sector de la economía.

En lo que va de la actual administración se han certificado 26,770 jornaleras y jornaleros agrícolas, que representa un incremento de 53.5% respecto a la administración pasada, que de 2008 a 2012 certificó a 17,439 personas trabajadoras.

Realizar capacitación laboral para incrementar la inclusión de las mujeres con discapacidad, en el sector productivo

- De septiembre de 2016 a junio de 2017 se capacitó y colocó en un empleo u ocupación productiva a 1,516 personas con discapacidad, de las cuales 983 son mujeres, lo que equivale a 64.8% del total de la colocación.
- Del 1 de enero al 30 de junio de 2017, se capacitó y colocó en un empleo u ocupación productiva a 628 personas con discapacidad, de las cuales 433 son mujeres, que representan 68.9% del total de la colocación.

Generar alternativas de trabajo remunerado e ingreso para mujeres jóvenes en situación de mayor vulnerabilidad

- De septiembre de 2016 a junio de 2017, mediante el subprograma Fomento al Autoempleo, 1,066 mujeres jóvenes de 18 a 29 años recibieron apoyos para iniciar una actividad productiva por cuenta propia, que representa 55.2% del total que se otorgó a 1,931 jóvenes beneficiados.
- Mediante el subprograma Fomento al Autoempleo, del 1 de enero al 30 de junio de 2017 se apoyó a 439 mujeres jóvenes de 18 a 29 años para que iniciaran una actividad productiva, las cuales representan 57.2% del total de apoyos otorgados a jóvenes (767).

13/ Se reportan únicamente los objetivos, estrategias y líneas de acción en que la STPS tiene competencia.

3.2 Promover el acceso de las mujeres al empleo decente

Garantizar los derechos laborales de las mujeres jornaleras agrícolas, sus hijos e hijas, incluyendo salario y seguridad social

Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, la STPS, en coordinación con la Procuraduría Agraria, el INMUJERES y la CDI, ha impartido 101 talleres de formación sobre derechos humanos, laborales y agrarios con perspectiva de género a 3,819 personas en localidades de alta migración. De éstas, 868 (22.8%) son mujeres y 2,951 (77.2%) hombres, de 78 localidades de 59 municipios en: Baja California, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tlaxcala, Veracruz y Yucatán.

Promover acciones afirmativas para facilitar la participación de las mujeres sindicalizadas en los mecanismos de concertación entre los sectores productivos

La STPS contribuye al cumplimiento de esta línea de acción al asesorar a los sindicatos sobre la importancia de que los intereses específicos de las mujeres trabajadoras se incluyan en las revisiones salariales y negociaciones de los contratos colectivos de trabajo en beneficio de sus agremiadas.

- De septiembre de 2016 a junio de 2017, se atendieron 453 asuntos por revisiones salariales, contractuales, violaciones u otros motivos, en los que se promovió la participación de las mujeres, conforme a los intereses legítimos de las agremiadas a los sindicatos.
- De enero a junio de 2017, se dio atención a 376 asuntos por revisiones salariales, contractuales, violaciones u otros motivos, en los que se fomentó la participación de las mujeres, de acuerdo con los intereses legítimos de las agremiadas a los sindicatos.

3.6 Reconocer los derechos laborales de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado

Instrumentar esquemas de protección y seguridad social para las personas que realizan trabajos domésticos remunerados

Durante enero-junio de 2017, se formularon proyectos de reformas a las leyes Federal del Trabajo y de diversas

instituciones de seguridad social, para el reconocimiento de los derechos laborales y de aseguramiento obligatorio de las personas trabajadoras domésticas. Asimismo, se integró un proyecto de Reglamento General del Trabajo Doméstico.

Como alternativa a esos proyectos, la STPS y el IMSS formularon también el proyecto de Decreto del Ejecutivo Federal que establece el Régimen Especial para la Incorporación Voluntaria de los Trabajadores Domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social, que tiende a asegurar voluntariamente a las personas trabajadoras domésticas con los seguros que ampara el régimen obligatorio. Los proyectos serán presentados próximamente al Poder Legislativo.

Promover el reconocimiento social del trabajo doméstico sea éste remunerado o no

El 24 de noviembre de 2016 se presentó el libro *El trabajo doméstico en México: la gran deuda social*, que ofrece las características, evolución y perspectivas de esta ocupación en México, y contribuye a delinear una política integral de trabajo digno o decente para quienes se emplean en esa ocupación en nuestro país, orientada a reconocer sus derechos laborales y de seguridad social.

A la presentación asistieron servidores públicos y representantes de los Poderes Ejecutivo y Legislativo, organizaciones de trabajadoras y trabajadores domésticos en México, de la Oficina de la OIT para México y Cuba y sindicatos, así como medios de comunicación.

Como parte de las actividades conmemorativas del Día Internacional de la Mujer, el 10 de marzo de 2017 se llevó a cabo el foro “La previsión social: un beneficio para las mujeres trabajadoras”, donde se habló del trabajo digno o decente como un derecho humano y laboral, y cómo fomentarlo entre las mujeres trabajadoras para que mejoren sus condiciones sociales. Se tuvo la participación de mujeres empresarias, sindicalistas y académicas, así como servidoras públicas.

En la Semana Nacional de la Seguridad Social “Por un trabajo digno o decente”, celebrada del 22 al 28 de abril de 2017, se realizaron pláticas informativas, conferencias y mesas redondas, así como *stands* informativos, en los que se abordaron temas como: La seguridad social y la protección a los derechos laborales; La formalización del empleo; La lactancia materna en los centros de trabajo;

y La salud laboral en México. Asimismo, se instaló la exposición virtual “Hogar, justo hogar, los derechos de las trabajadoras del hogar. Una tarea pendiente”.

En el evento, se distribuyeron trípticos sobre el tema del trabajo digno y la seguridad social, dípticos del trabajo digno o decente, así como la *Guía de educación previsional en materia de seguridad social*, realizada por la STPS con la asistencia técnica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España.

De enero a junio de 2017, se elaboraron 68 infografías, 64 estatales y cuatro nacionales, que integran la serie Cifras de Empleo, Informalidad y Seguridad Social, las cuales están disponibles en el blog Seguridad Social, en las siguientes direcciones electrónicas: <https://dgfss.wordpress.com/category/infografias/2016/4-trimestre-2016/> y <https://dgfss.wordpress.com/category/infografias/2017/1-trimestre-2017/>.

Asimismo, se elaboraron dos infografías con datos estadísticos de la ENOE, una al cuarto trimestre de 2016 y la segunda con datos al primer trimestre de 2017, con los indicadores más representativos de la situación del trabajo doméstico en nuestro país, y que también están disponibles en el blog Seguridad Social en las siguientes direcciones electrónicas: <https://dgfss.wordpress.com/2017/02/28/trabajo-domestico-remunerado-4to-trimestre-de-2016/> y <https://dgfss.wordpress.com/2017/06/13/trabajo-domestico-remunerado-1er-trimestre-de-2017/>.

En abril de 2017 se instaló el Grupo de Trabajo para la Atención del Trabajo Doméstico en México, con la participación de representantes de la Presidencia de la República; SEGOB; SHCP, INMUJERES; CONAPRED; IMSS; CONASAMI; OIT, INEGI y esta dependencia. Hasta ahora se han analizado propuestas que lleven al reconocimiento de sus derechos laborales y de seguridad social.



3. Programa para un Gobierno Cercano y Moderno

Acceso a la información

La STPS cumplió con la obligación de documentar todas sus decisiones y actividades, como se reporta en los siguientes resultados:

- De septiembre a diciembre de 2016, de 338 solicitudes de información recibidas, 98.52% se respondieron y sólo cinco (1.48%) se dictaminaron como resoluciones de inexistencia, con base en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- De enero a junio de 2017, se respondieron el total de las solicitudes de información, y no hubo ninguna resolución de inexistencia.

En materia de recabación y tratamiento de datos personales, se informó a los servidores públicos designados de la STPS sobre la eliminación del sistema informático que desarrolló el INAI para almacenar los datos personales que poseen las dependencias y entidades (Sistema Persona), y sobre la nueva Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

Respecto a las actividades para reducir los tiempos de respuesta de solicitudes de información o recursos de revisión, se definió el envío del listado de “próximos vencimientos”, para anticipar a los integrantes del Comité de Transparencia de las fechas límite de respuesta. Asimismo, cuando la fecha de vencimiento

de una solicitud de información está próxima, se envía por correo electrónico un “atento recordatorio” a las unidades administrativas responsables de dar respuesta.

En el tema indicadores de transparencia, destaca la evaluación del INAI a los indicadores de la STPS en el segundo semestre de 2016, en la que se obtuvo 100% de cumplimiento (Tabla 4).

Como parte del fomento para que la información gubernamental se genere con calidad, veracidad, oportunidad y confiabilidad entre los servidores públicos, a partir del 5 de mayo de 2017 se llevó a cabo el registro de información en la Plataforma Nacional de Transparencia del INAI (www.plataformadetransparencia.org.mx/web/guest/inicio).

En 2017 el Pleno del INAI aprobó la celebración de un convenio general de colaboración con la STPS.

En los resultados de la Guía de Transparencia Focalizada que realiza la SFP en 2016, la STPS cumplió al 100%, y destacó con el programa “Conoce a tu inspector”, reconocido como un caso de éxito.

Archivos

Las 57 unidades administrativas de la STPS llevan un estricto control de los expedientes que se han generado de septiembre de 2016 a junio 2017, lo cual se refleja en los inventarios en Archivo de trámite y Archivo de concentración, así como en el número de las bajas

TABLA 4. INDICADORES DE TRANSPARENCIA DE LA STPS, SEPTIEMBRE - DICIEMBRE DE 2016

Indicador de tiempo de respuesta y calidad a las solicitudes de información	Resultado
Resultado del indicador	100%
Variación en los tiempos promedios de respuesta	100%
Variación de porcentajes de recursos de revisión con respecto a las solicitudes respondidas en cada periodo.	0.6%
Indicador del Programa para un Gobierno Cercano y Moderno	100%

FUENTE: Instituto Nacional de Acceso a la Información y Protección de Datos (INAI).

documentales para el cumplimiento de los indicadores (Tablas 5 y 6).

De septiembre de 2016 a junio de 2017, se impartieron asesorías a los responsables de archivos de trámite para efectuar el programa de expurgo y depuración de archivos, así como la gestión de bajas documentales.

Contrataciones públicas

Entre las acciones para fortalecer el uso eficaz y transparente de los recursos públicos en las contrataciones públicas, se difundió y se promovió en las convocatorias y en las notificaciones de procedimientos adjudicados al sector privado, el derecho a denunciar irregularidades ante la autoridad que corresponda, conforme a las sanciones que se mencionan en la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público (LAASSP), Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionadas con las Mismas (LOPSRM) y Ley Federal Anticorrupción en Contrataciones Públicas (LFACP).

Con el mismo propósito, se impartieron dos cursos presenciales y uno en línea a 34 servidores públicos de la STPS sobre sanciones a licitantes, proveedores y

contratistas, con base en las leyes en la materia, y que representan 90% del total de personal capacitado.

Las contrataciones mixtas coadyuvan al uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos al promover la libre participación en los procesos licitatorios a través de medios electrónicos y presenciales, e incrementar el número de licitantes. De esta forma, se garantiza el cumplimiento del Artículo 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, relacionado con asegurar que la contratación de servicios y obras por parte del Estado, se realice en las mejores condiciones disponibles en cuanto a precio, calidad, financiamiento, oportunidad, entre otras.

- Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, se realizaron 139 procedimientos de contratación mixta.

En el marco jurídico se fortaleció esta política, al agregarse una cláusula en los contratos con proveedores, en que las partes, en caso de desavenencia en su ejecución, puedan iniciar un procedimiento de conciliación, como está previsto en la LAASSP y en la LOPSRM, y que conozcan qué requisitos se deben cumplir y ante qué autoridad presentarlos.

TABLA 5. INVENTARIO GENERAL DE ARCHIVOS CON CORTE A DICIEMBRE 2016

	Archivo de trámite	Archivo de concentración	Total
Unidades centrales y organismos desconcentrados (excepto JFCA)	429,099	209,594	638,693
Delegaciones Federales del Trabajo	490,417	489,221	979,638
Totales	919,516	698,815	1'618,331

FUENTE: Concentrado de Guía Simple.

TABLA 6. LIBERACIÓN DE ARCHIVO DE CONCENTRACIÓN CON CORTE A DICIEMBRE 2016

Formas de liberación	Metros lineales
Desincorporación de papel en desecho	185.5
Bajas documentales gestionadas ante el AGN	889.5
Total	1,075
Indicador PGCM liberación del 6% de 6,320 metros lineales a liberar en 2016 (cumplimiento del indicador).	-379.2
Diferencia	695.8

Nota: Gestiones realizadas para donación de papel ante la Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos (CONALITEG) y bajas documentales ante el Archivo General de la Nación.

Se ha puesto especial cuidado para que en todos los contratos de los procedimientos de adjudicación contengan la cláusula de legislación y jurisdicción que señala la obligación de regirse por las disposiciones de la LAASSP, su Reglamento y el Código Civil Federal, y que en caso de controversia para la interpretación y cumplimiento del contrato, las partes aceptan someterse a la jurisdicción de los Tribunales Federales con residencia en la Ciudad de México (Tablas 7 y 8).

Mejora regulatoria

La STPS realizó diversas actividades para el cumplimiento de esta política pública que busca ofrecer trámites y servicios simplificados a la ciudadanía. Como parte de la revisión continua del marco normativo vigente para asegurar la calidad regulatoria y la disminución de cargas administrativas innecesarias, se simplificaron siete ordenamientos jurídicos, de acuerdo con la Guía de Simplificación Normativa de la SFP, se eliminó una normativa y se actualizaron seis normas, con la aprobación del Comité de Mejora Regulatoria Interna (COMERI).

En relación con el ejercicio 2017, y con la finalidad de actualizar el marco normativo interno de la STPS, el 27 de abril de 2017 los miembros del COMERI aprobaron por unanimidad de votos la actualización de los Manuales de Organización y Procesos de la Dirección General de Análisis y Prospectiva Sectorial y el de Juntas Especiales

de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, además esta secretaría trabaja en la simplificación de ocho ordenamientos jurídicos de la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales: Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios; Manual de Integración y Funcionamiento del Subcomité Revisor de Bases (adquisiciones, arrendamientos y servicios); Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Bienes Muebles; Políticas, Bases y Lineamientos en materia de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios; Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Obras Públicas; Manual de Integración y Funcionamiento del Subcomité Revisor de Bases (obra pública y servicios relacionados); POBALINES Obra pública y servicios; y Manual de Integración y Funcionamiento del Subcomité Técnico de Administración de Documentos.

Para el cumplimiento del Programa de Mejora Regulatoria 2016 y los trámites comprometidos por la STPS en la línea base y metas de indicadores de mejora regulatoria, se efectuaron mesas de trabajo con integrantes de la Comisión Federal de Mejora Regulatoria (COFEMER) y enlaces de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo, Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo, Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral, Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, Dirección General de Investigación y Estadísticas del

TABLA 7. CONTRATACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS DE SEPTIEMBRE A DICIEMBRE 2016 (MILES DE PESOS)

Concepto	Monto de suficiencia presupuestal con IVA	Monto de contratos con IVA	Economías	Total	Contrataciones consolidadas	Contrato marco
Licitaciones públicas		Sin movimiento				
Invitación a cuando menos tres personas	7,418.05	6,177.44	1,240.61	5	0	0
Adjudicaciones directas (Artículos 1, 41 y 42)	138,078.31	135,038.25 *	3,040.06	87	0	0
Total	145,496.36	141,215.69	4,280.67	92	0	0

FUENTE: Expedientes administrativos de procedimientos de contratación de las subdirecciones de procesos licitatorios y compras directas, así como de COMPRANET.

*Incluye 32,018.07 pesos de inserciones en periódicos.

Trabajo, así como de la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo. Como resultado, se logró la simplificación de 23 trámites ante el Registro Federal de Trámites y Servicios.

Asimismo, por lo que respecta al ejercicio 2017, se han organizado dos mesas de trabajo con la COFEMER y los enlaces de la STPS referidos para revisar las 11 propuestas de simplificación de trámites comprometidas por esta secretaría, para cumplir sus metas del Programa de Mejora Regulatoria 2017-2018.

Optimización del uso de los recursos en la Administración Pública Federal

Como parte de las acciones para obtener ahorros significativos de recursos, a través de la Red Nacional de Voz y Datos de la STPS se realizaron 59 videoconferencias remotas de septiembre de 2016 a junio de 2017, en las que participaron 5,458 personas, lo que apoyó a la reducción del gasto por concepto de viáticos y transportación.

Hacia ese mismo objetivo, se cumplieron las disposiciones específicas para la aplicación del Tabulador de Sueldos y Salarios referido en el Anexo 3A del Manual de Percepciones 2016, con los resultados siguientes:

- De septiembre 2016 a junio 2017 se realizó el cambio de código y nivel jerárquico de 2,683 plazas.

- De enero a junio 2017, se llevó cabo el cambio de código y nivel jerárquico de 92 plazas.

Asimismo, se reubicaron plazas de la Dirección General de Análisis y Prospectiva Sectorial de la UR 100 a la 118 y de la Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la UR 213 a la 413; se hizo un cambio de adscripción de una dirección de área y una subdirección de la Dirección General de Fomento de la Seguridad Social a la Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral. El dictamen técnico se encuentra en trámite en la SFP desde abril de 2017.

Mediante un análisis comparativo del Reglamento Interior de Trabajo la STPS, de la aplicación de los ajustes presupuestarios y del análisis de la estructura en sus atribuciones y funciones, se concluyó que en la estructura organizacional de la STPS las funciones y plazas de mandos están plenamente justificadas y no existe duplicidad de funciones.

Debido a la restricción en la contratación de servicios profesionales de personas físicas por honorarios, señalada en el decreto sobre medidas de uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos y de modernización de la Administración Pública Federal, publicado el 10 de diciembre de 2012, el gasto en la partida de honorarios de septiembre 2016 a junio

TABLA 8. CONTRATACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS DE ENERO A JUNIO 2017 (MILES DE PESOS)

Concepto	Monto de suficiencia presupuestal con IVA	Monto de contratos con IVA	Economías	Total	Contrataciones consolidadas	Contrato marco
Licitaciones públicas	2,655.50	1,853.76	801.74	2	2	0
Invitación a cuando menos tres personas	4,102.64	3,377.96	724.68	5	1	0
Adjudicaciones directas (Artículos 1, 41 y 42)	76,741.42	61,142.16	18,599.26	31	4	0
Total	86,499.56	66,373.88	20,125.68	38	7	0

FUENTE: Expedientes de procedimientos de contratación de las subdirecciones de Procesos Licitatorios y Compras Directas, así como de COMPRANET.

2017 fue de 4,535,318.59 millones de pesos, que es menor en 37.7% respecto al mismo periodo anterior (7,283,165.33).

La cancelación de plazas sustantivas por el límite presupuestal que definió la SHCP afectó a las unidades administrativas de la STPS y originó el análisis de las estructuras organizacionales con el propósito de perfilar las plazas y orientarlas a funciones sustantivas. Como resultado, se revisaron 203 puestos de estructura de la Subsecretaría del Trabajo, de la Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral, así como del Órgano Interno de Control, además de 147 puestos de eventuales.

Otras medidas de ahorro que se han llevado a cabo en algunos espacios, es la instalación de equipos inteligentes, como sistemas ahorradores de iluminación y llaves economizadoras, con los que se redujo el consumo de agua y energía eléctrica.

Entre las acciones de mejora instrumentadas para el ahorro en el consumo de energía eléctrica, como el apagado automático de luminarias en pasillos y áreas comunes, así como la sustitución de lámparas convencionales por ahorradoras de energía, instalación de sensores de presencia en espacios de uso común, archivos, bodegas y almacenes, se obtuvieron los siguientes resultados:

- De septiembre de 2016 a junio de 2017 esta dependencia ahorró en el consumo de energía eléctrica 14.2% más respecto al mismo periodo de 2015-2016, lo que representa 487,157 kilowatts hora.
- De enero a junio de 2017, se obtuvo un ahorro en el consumo de energía eléctrica de 12.9% con respecto a igual lapso de 2016, equivalente a 215,271 kilowatts hora de ahorro.

Las metas de diversos programas presupuestarios están asociadas a visitas e inspecciones para verificar el cumplimiento de la LFT en los centros de trabajo y en visitas de supervisión en el interior de la República.

Los recursos materiales se han ejercido con estricta disciplina y con medidas que favorecen el ahorro sustantivo, como se detalla a continuación.

- Por concepto de aportaciones a organismos internacionales, en 2016 la STPS ejerció 73,310,596.10 pesos.

- En 2017, se ejerció con cargo al concepto de aportaciones a organismos internacionales 69,190,080.24 pesos.

Participación ciudadana

Se cumplió con las actividades de la Guía Anual de Acciones de Participación Ciudadana 2016, y en particular con la de “Invitar a los actores sociales a participar en la encuesta de mejora”, de cuya conclusión se informó a la SFP.

El 20 de febrero de 2017 la SFP notificó a la STPS, como coordinador de los trabajos del sector laboral, que en su evaluación de la Guía Anual 2016 obtuvo la máxima calificación.

Asimismo, la STPS ha realizado los trámites necesarios para certificarse con el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable en 2017.

Presupuesto basado en resultados

Los informes derivados de las obligaciones constitucionales de la STPS se entregaron de acuerdo con los plazos y lineamientos establecidos y están disponibles en los siguientes vínculos electrónicos:

- 4º Informe de Gobierno, concluido en septiembre de 2016: www.presidencia.gob.mx/cuartoinforme/
- 4º Informe de Labores, que se terminó en agosto de 2016: www.gob.mx/stps/documentos/4to-informe-de-labores-de-la-secretaria-del-trabajo-y-prevision-social-2015-2016?idiom=es
- El 4º Informe de Ejecución del PND 2013-2018: www.gob.mx/shcp/documentos/cuarto-informe-de-ejecucion-del-plan-nacional-de-desarrollo-2013-2018.
- Logros 2016 del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social y del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad: www.gob.mx/stps/documentos/informacion-referente-a-la-politica-publica-laboral

La revisión y mejora continua de las Matrices de Indicadores para Resultados (MIR) de los programas presupuestarios ha favorecido el cumplimiento de los

objetivos y metas de la STPS, también ha contribuido de manera directa al logro de las metas nacionales del PND 2013-2018.

- Durante el ejercicio fiscal 2016, se obtuvo un resultado satisfactorio en 95% de las metas asociadas a 153 indicadores para resultados consignados en las MIR.
- Para 2017 se programaron 160 indicadores en las MIR de los programas presupuestarios de la STPS, producto de una adecuada planeación.

Con el PGCM 2013-2018 se ha impulsado la modernización de la gestión pública, con más transparencia y accesibilidad a la ciudadanía. La STPS ha mejorado la calidad de sus servicios públicos, con legalidad, honestidad, eficiencia, racionalidad, austeridad, transparencia, control, rendición de cuentas y equidad de género, para satisfacción de la ciudadanía.

De acuerdo con el análisis de los resultados obtenidos en los informes de desempeño, se ha consolidado la estructura programática de sus programas presupuestarios, y se mantiene una adecuada asignación en los recursos presupuestarios con los que operan las unidades administrativas.

En el primer informe del ejercicio fiscal 2016 que se entregó a la SFP, se informó que los programas presupuestarios U001 Programa de Atención a Situaciones de Contingencia Laboral y U002 Programa de Apoyo a la Productividad se suprimieron para el ejercicio fiscal 2016.

Procesos

En 2016, la SHCP permitió la modificación de metas de los compromisos de la STPS en ocho procesos prioritarios del PGCM.

De septiembre a diciembre de 2016, los procesos “Movilidad laboral” y “Reconocimiento a las mejores prácticas en los sectores productivo y educativo” concluyeron su etapa de optimización. En el primero se disminuyó el número de trámites en el Registro Federal de Trámites y Servicios, así como la interoperabilidad con otros sistemas, entre otras. En el segundo, se redujo el tiempo de ejecución y el número de actividades que no aportaban valor a la gestión del PRENAT.

Otros avances importantes ocurridos en el periodo es la disminución del número de trámites en el Registro Federal de Trámites y Servicios de la COFEMER y en el Catálogo Nacional de Trámites y Servicios del Estado de la SFP.

En el segundo trimestre de 2017, los procesos “Supervisar y evaluar a las delegaciones “ e “Integrar el Directorio Nacional de Empresas (DNE)” concluyeron su optimización en tiempo y forma. Con el primero, se logró eficientar los procedimientos de los informes mensuales y reducir de seis a dos días el tiempo para su elaboración, además de sistematizar la información, lo que permitió que las delegaciones federales del trabajo obtuvieran una calificación de 98 por ciento.

Sobre la integración del DNE, la base de datos contabiliza 428,010 centros de trabajo activos, que significó un incremento de 17% durante todo el periodo de optimización, al pasar de 352,813 registros del 31 de marzo de 2015 a 424,689 el 31 de diciembre de 2016.

El DNE es un inventario de los centros de trabajo instalados en el territorio nacional y que han sido beneficiados con las actividades de promoción, supervisión y vigilancia de los derechos laborales por parte de la STPS, tales como capacitación, inspección, seguridad y salud, fomento a la seguridad social, igualdad laboral y reuniones consultivas, entre otras.

Recursos humanos

Se firmaron convenios generales de cooperación técnica sobre gestión de recursos humanos con la Universidad La Salle, Nezahualcóyotl, AC, y con el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), y se encuentra en revisión un convenio de colaboración académica con la Universidad de Londres.

Mediante el Programa de Profesionalización por Competencias se inició el programa piloto que incorporó 97 cursos de las áreas de gestión del capital humano, derecho laboral e inspección laboral, cuyos objetivos son la profesionalización de servidores públicos mediante capacitación especializada, además de fortalecer las competencias de los servidores públicos de carrera titulares para cumplir su certificación y evaluación del desempeño y ofrecer capacitación, estrechamente vinculada, con los perfiles de puesto de cada uno de los

servidores públicos de la dependencia. Los resultados obtenidos en el periodo del reporte son los siguientes:

- De septiembre 2016 a junio 2017, se logró un total de 6,655 acciones de capacitación por medio de cursos modulares, a través de la modalidad educación en línea.
- En el periodo de enero a junio 2017 se desarrollaron 4,893 acciones de capacitación.

Tecnologías de la información

De septiembre 2016 a junio 2017 se aplicó la Gráfica Base a 12 trámites de esta dependencia, para homologar su estructura y que la ciudadanía acceda a ellos fácilmente. Asimismo, se inició la mejora continua de 14 trámites publicados en la Ventanilla Única Nacional.

Con la Red Nacional de Servicios de Voz, Datos, *Internet* y Videoconferencia, se obtuvieron ahorros significativos en el gasto de operación y se ha agilizado la gestión y comunicación de la STPS con la Administración Pública Federal, organismos del sector y público que lo requiere.

Se garantizó también que el personal de la STPS tuviera acceso permanente a los servicios de medios digitales y correo electrónico, así como a herramientas de colaboración que permiten la participación y la comunicación en tiempo real, además de crear, procesar e intercambiar información.

De igual manera, quedó asegurada la capacidad, disponibilidad y cobertura de medios digitales de colaboración interna, procesamiento y resguardo de información al mantenerse la infraestructura de telecomunicaciones y de procesamiento central de la STPS.

Entre las medidas de racionalización de recursos tecnológicos, se hicieron importantes reducciones en equipo de cómputo, licenciamiento, telefonía fija, telefonía celular y radiocomunicación, así como la consolidación

de la infraestructura del centro de datos. Asimismo, se modificaron las políticas de respaldo y reacomodo de bases de datos para incrementar su aprovechamiento, en cumplimiento a las medidas de uso eficiente y del Programa de Aprovechamiento de Infraestructura 2016 implementado en la STPS.

De septiembre de 2016 a junio de 2017, se dispusieron tres sistemas de apoyo para la operación de las áreas sustantivas de la STPS: Portal de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral; Sistema para declarar las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo y el PROCADIST.

Se gestionaron y aprobaron seis proyectos, de acuerdo con el Manual Administrativo de Aplicación General en las Materias de TIC y de seguridad de la información, que define los procedimientos a seguir por las dependencias y entidades para regular su operación en TIC y seguridad de la información, independientemente de su estructura organizacional y sus metodologías de operación.

En relación con la seguridad de la información, se cumplió con la normatividad vigente para mantener la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, y privilegiar la continuidad de los procesos sustantivos de la dependencia.

Se establecieron mecanismos informáticos para ofrecer a la ciudadanía los datos abiertos de la STPS, de los cuales se han publicado 61 conjuntos en el portal *datos.gob.mx* hasta junio de 2017. De esta forma, se ha cumplido con la Guía de Implementación de la Política de Datos Abiertos, en la que se promueve el uso, reúso y redistribución de los datos abiertos.

La guía está dirigida a las dependencias, entidades y empresas productivas del Estado responsables de cumplir con la implementación de la Política de Datos Abiertos, instaurada mediante el Decreto de Datos Abiertos que establece la regulación en esta materia.

4. Cruzada Nacional contra el Hambre

Con la Cruzada Nacional contra el Hambre, el Gobierno de la República atiende la problemática de la población en situación de pobreza extrema y carencia alimentaria, de manera estructural y permanente. La STPS participa en esta estrategia integral mediante acciones focalizadas que permiten a los buscadores de empleo en esta condición de desventaja, colocarse en un trabajo digno o autoempleo productivo.

La Comisión Intersecretarial para la Instrumentación de la Cruzada contra el Hambre acordó, para 2016, que las acciones de este programa tendrán como población susceptible de atención la que se identifique en situación de pobreza extrema con carencia alimentaria, de acuerdo con el Sistema de Focalización de Desarrollo (SIFODE), sin importar el municipio en el que radiquen estas personas.

- De septiembre a diciembre 2016, por medio del PAE, mediante los Subprogramas Bécate, en su modalidad de Capacitación para el Autoempleo, Fomento al Autoempleo y Movilidad Laboral Agrícola, se atendió a 4,293 personas en pobreza extrema con carencia alimentaria (Tabla 9).
- Del 1 de enero al 30 de junio de 2017, la STPS llevó a cabo acciones focalizadas de las cuales se beneficiaron 597 personas en pobreza extrema con carencia alimentaria.

Con estas acciones de apoyo al empleo, la STPS ratifica su compromiso hacia la población en pobreza extrema con carencia alimentaria y contribuye de forma directa a mejorar las condiciones de vida de los mexicanos.

TABLA 9. ACCIONES DEL SNE EN LA CRUZADA NACIONAL CONTRA EL HAMBRE, SEPTIEMBRE 2016-JUNIO 2017

Subprograma	Total de beneficiarios	Hombres	Mujeres	Inversión (pesos) ^{1/}
Bécate, Capacitación para el Autoempleo	1,894	209	1,685	5,299,775
Fomento al Autoempleo	137	57	80	2,451,269
Movilidad Laboral, Sector Agrícola	2,859	1,988	871	2,810,573
Total	4,890	2,254	2,636	10,561,617

FUENTE: STPS.

1/Incluye recursos federales y estatales en pesos.

Todas las cifras son preliminares.

Los beneficiarios son personas atendidas.

5. Programa Nacional para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia

La STPS participó en este programa transversal del Gobierno de la República, para el año 2017, con la focalización de sus acciones en 82 demarcaciones territoriales, que abarcan 103 municipios y cinco delegaciones de la Ciudad de México, que constituyeron el universo de atención.

Conforme se acordó en la Comisión Intersecretarial para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia, desde su creación el 11 de febrero de 2013, las acciones realizadas en el programa buscan disminuir los factores que propician conductas violentas o delictivas. En el caso de la STPS, se impulsó la promoción del empleo digno como forma de vida, para disminuir las probabilidades de que las personas recurran a actividades fuera del marco de la ley.

De septiembre de 2016 a junio de 2017, el SNE realizó las siguientes acciones focalizadas:

- Se llevaron a cabo 238 ferias de empleo, que reunieron en un mismo espacio la oferta y demanda laboral de las demarcaciones, en las que 67,350 buscadores de empleo se colocaron en un puesto de trabajo (Tabla 10).
- Por medio de la Bolsa de Trabajo del SNE, 223,325 personas se colocaron en alguna de las vacantes ofrecidas gratuitamente.

Con relación al curso Prevención de Adicciones en el Ámbito Laboral se apoyaron a 1,168 personas, a través de la plataforma PROCADIST, con el propósito de promover este tema en sus centros de trabajo.

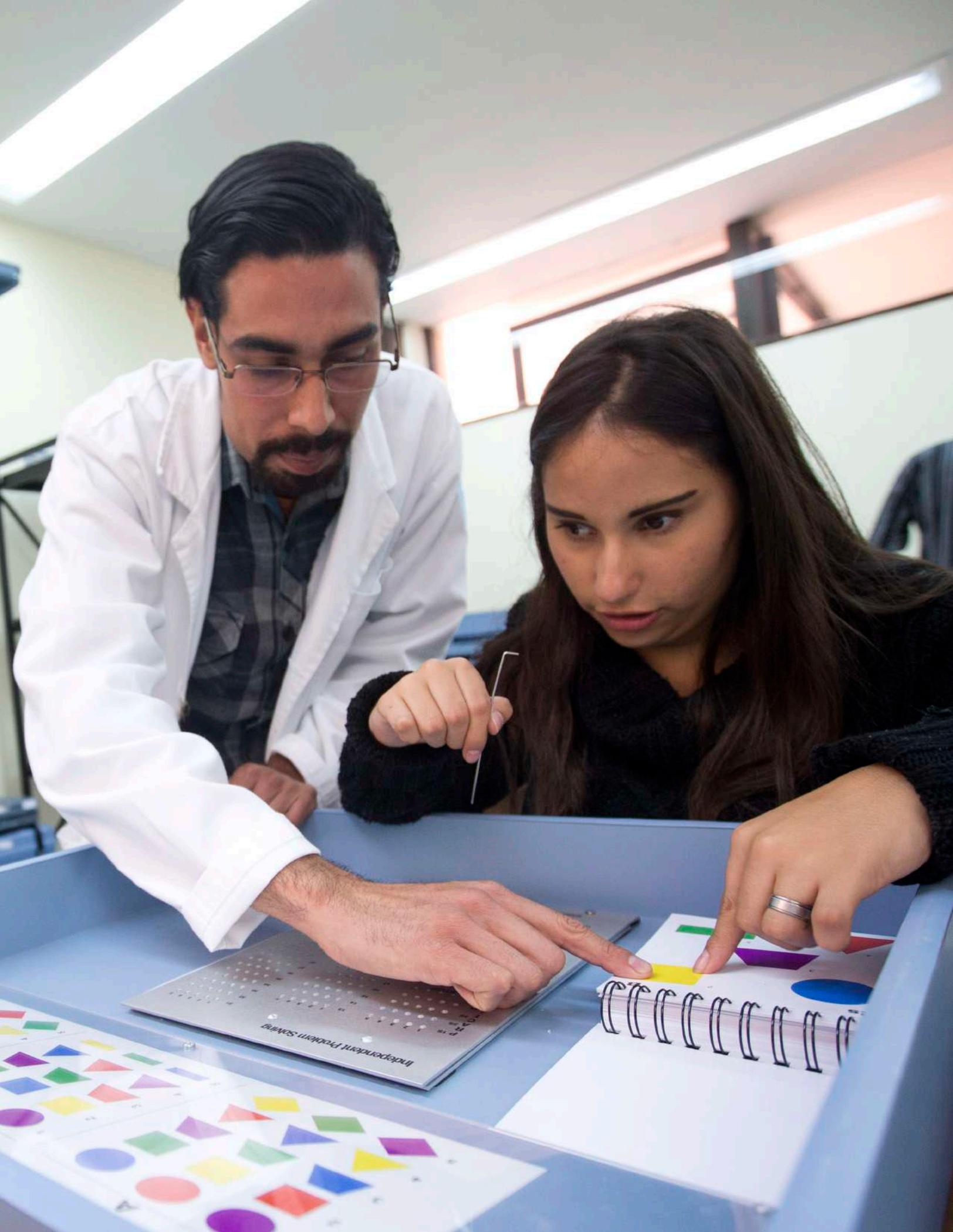
TABLA 10. ACCIONES DEL SNE EN EL PROGRAMA NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN SOCIAL DE LA VIOLENCIA Y LA DELINCUENCIA, SEPTIEMBRE 2016-JUNIO 2017

Servicios de Vinculación	Ferias	Plazas vacantes	Atendidos	Colocados
Bolsa de Trabajo		843,367	780,145	223,325
Ferias de Empleo	238	216,601	204,562	67,350
Total	238	1,059,968	984,707	290,675

FUENTE: STPS.
Todas las cifras son preliminares.



IV. PROGRAMAS COORDINADOS POR EL SECTOR LABORAL



1. Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad

Objetivo 1

Lograr la conciliación entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales, para garantizar el trabajo digno de las personas con discapacidad

1.1 Contar con mecanismos efectivos para el diagnóstico, seguimiento y evaluación de políticas, programas y normatividad en la materia

Elaborar un diagnóstico sobre las condiciones de las personas con discapacidad en el mercado laboral y promover su cuantificación

En coordinación con el INEGI, durante el último trimestre de 2016 se elaboró un análisis sobre la forma en que las dependencias públicas registran los datos sobre discapacidad, con objeto de promover su cuantificación. Debido a que se hallaron discrepancias en los datos, el INEGI lleva a cabo una homologación con base en la Clasificación Internacional sobre el Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF) con el proyecto del Programa de Inclusión Social PROSPERA, como proyecto piloto que está en ejecución.

En coordinación con el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), se analiza la información estadística sobre las personas con discapacidad adscritas a las dependencias y organismos de la Administración Pública Federal, tarea de la cual se tienen los siguientes avances:

- De acuerdo con información de la SFP, de enero a junio de 2017 se reportan un total de 5,176 servidores públicos con discapacidad, de los cuales 2,255 tienen alguna discapacidad física, 297 discapacidad mental, 58 discapacidad intelectual y 2,566 discapacidad sensorial. Las dependencias con mayor número de

trabajadores con discapacidad son el Servicio de Administración Tributaria con 1,002, Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal con 803 y el ISSSTE con 648.

Establecer mesas de trabajo para concretar acciones a favor de la inclusión de personas con discapacidad

Las mesas de trabajo del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPD) 2014-2018 compuestas por los integrantes del Comité que coordina este programa, sesionaron en cuatro ocasiones, de septiembre de 2016 a junio de 2017. Entre sus principales acuerdos, destacan: cuantificación de las personas con discapacidad en la Administración Pública Federal, elaboración de un catálogo de programas y servicios para las personas con discapacidad, presentación de los Modelos de Inclusión del SNDIF y del IMSS, la sensibilización de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) a los integrantes del Comité Coordinador del PNTEPD y a personal de los gobiernos de Guerrero y Tamaulipas, así como la capacitación del INEGI a los integrantes del Comité sobre la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud y las metodologías para disponer de estadísticas sobre discapacidad.

Integrar un Comité Coordinador para el seguimiento y evaluación de las políticas y programas en la materia

En diciembre de 2016 y febrero de 2017, el Comité Coordinador del PNTEPD sesionó con la participación de: CNDH, CONADIS, CONALEP, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), IMSS, Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE), Instituto Nacional de la Economía Social (INAES), Instituto Nacional para las Personas Adultas Mayores (INAPAM), INEGI, INFONAVIT, INMUJERES, Instituto Nacional de Rehabilitación (INR) y el ISSSTE.

En la sesión de diciembre de 2016, se presentaron los avances del PNTEPD y los acuerdos de las mesas de trabajo, entre los cuales destacan la revisión del marco jurídico de inclusión laboral de personas con discapacidad y la identificación de fuentes de información estadística con que cuentan las dependencias. En la sesión de febrero de 2017, se realizó la planeación de las actividades para cada una de las mesas de trabajo.

Integrar, mediante la coordinación interinstitucional, un informe estadístico sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad en México

En coordinación con el INEGI, se elaboró un análisis sobre la forma en que las dependencias públicas registran los datos sobre discapacidad, con objeto de promover su cuantificación e integrar un informe estadístico

confiable. El INEGI lleva a cabo la homologación de la información en el Programa de Inclusión Social PROSPERA, como proyecto piloto, con base en la Clasificación Internacional sobre el Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud.

Promover la replicación en las entidades del Comité Coordinador para el seguimiento y evaluación de políticas y programas

Al cierre de 2016 se instalaron los 32 Comités Estatales de Seguimiento al PNTEPD.

De septiembre de 2016 a junio de 2017, las mesas de trabajo de Baja California, Baja California Sur, Colima, Ciudad de México, Guerrero, Guanajuato, Jalisco, Morelos, Tamaulipas y Veracruz han llevado a cabo 10 sesiones de seguimiento y evaluación de políticas y programas.



Entre los acuerdos más importantes está la elaboración de un diagnóstico de discapacidad y un informe estadístico, ambos en proceso de ejecución.

Promover el diseño e implementación de una Norma Oficial Mexicana para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

Con fecha 20 de julio de 2016, se publicó en el DOF la **Norma Mexicana NOM-034-STPS-2015, Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo**. En ella, se establecen las condiciones de seguridad para proteger la integridad física y salud de los trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, así como para el acceso y desarrollo de sus actividades. Entró en vigor en septiembre del mismo año y rige en todo el territorio nacional para los centros de trabajo donde laboren o sean contratados trabajadores con discapacidad.

Entre las principales obligaciones de los patrones que contraten personas con discapacidad están: realizar un análisis de compatibilidad del puesto laboral con la discapacidad del trabajador; en los centros de trabajo con más de 50 trabajadores disponer de instalaciones para la accesibilidad de trabajadores con discapacidad, de acuerdo con las actividades que desarrollen; formular por escrito las acciones preventivas y correctivas del programa de seguridad y salud en el trabajo; realizar modificaciones y adaptaciones necesarias a las instalaciones, procesos y puestos de trabajo; tener un plan de atención a emergencias; e informar sobre los riesgos y las medidas de seguridad en el área de trabajo.

Impulsar las reformas legislativas indispensables, para garantizar la inclusión laboral y respeto de los derechos de la población objetivo

Para fortalecer las acciones de inclusión laboral, y en particular la incorporación de cuotas de contratación de personas con discapacidad en el sector público y privado, se promueve el **Proyecto de Reforma a la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad**, que se basa en tres elementos fundamentales: racionalidad, conveniencia mutua y ejercicio pleno de derechos, como el derecho al trabajo.

Su propósito es impulsar el ejercicio pleno de los derechos laborales de las personas con discapacidad, con respeto a su dignidad y en igualdad de oportunidades y no discriminación, y con ello incrementar la productividad de las empresas y la competitividad en México.

El proyecto se suma a otros que integrarán el paquete de reformas para el cumplimiento del Compromiso de Gobierno CG-084, Armonizar la normativa mexicana y de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el cual se encuentra en la CONADIS para su análisis.

Objetivo 2

Fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, basada en habilidades y competencias laborales

2.1 Diseñar un modelo nacional de inclusión laboral, basado en los principios de igualdad, equidad, habilidades y competencias laborales

Identificar las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el mercado laboral, a fin de proponer alternativas de solución^{14/}

Como parte de la estrategia para identificar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad, en 2016, se elaboró y aplicó un instrumento de análisis de la información que aportan los centros de trabajo que participan en la obtención del DEI “Gilberto Rincón Gallardo”®, y que incluye temas como cultura institucional, familia, políticas de inclusión, y entorno de las personas en situación de vulnerabilidad.

En 2017 se comenzó el análisis de esta información, y hasta junio de 2017 se han encontrado tres barreras principales: información y comunicación; infraestructura; y actitud de compañeros de trabajo.

14/ Los resultados contribuyen al avance de la línea de acción 4.1.1 Efectuar un estudio sobre las principales limitaciones de los empleadores, en la aplicación de políticas de igualdad e inclusión laboral, de la estrategia 4.1 Contar con personal especializado, profesionalizado y sensibilizado en inclusión laboral de personas con discapacidad, en los sectores público, privado y social, de este mismo programa especial.



Identificar las entidades federativas con mayor rezago en la materia, para diseñar acciones focalizadas que fomenten la inclusión laboral

A partir de 2017, los Comités Estatales de Seguimiento al PNTEPD trabajan en el análisis de los avances de las estrategias, programas y acciones que se han instrumentado en las entidades federativas, con los cuales se identificarán y valorarán las tareas susceptibles de llevarse a cabo, para potenciar su alcance en beneficio de las personas con discapacidad.

Impulsar la creación de agencias de inclusión laboral, que cubran las necesidades de la población objetivo y su seguimiento^{15/}

En cumplimiento a los acuerdos de la mesa de trabajo “Toma de conciencia y capacitación a los empleadores”, se analizan los modelos de inclusión propuestos por el SNDIF, el INR y el IMSS, con el objetivo de formular un modelo homogéneo que pueda aplicarse en las entidades federativas del país.

En noviembre de 2016 se presentó el modelo de inclusión del SNDIF a los integrantes de las mesas de trabajo para su análisis, y en la sesión de junio de 2017, el modelo de inclusión del IMSS.

15/ En 2017 esta línea de acción únicamente elaborará el análisis de los modelos de inclusión por ajustes presupuestarios.

Promover el trabajo decente y el desarrollo de competencias laborales para las personas con discapacidad

- Durante septiembre de 2016 a junio de 2017, la Red Nacional de Vinculación Laboral (RNVL) atendió a 1,960 personas con alguna discapacidad: 764 mujeres y 1,150 hombres.
- De enero a junio de 2017, el SNE realizó cuatro ferias de empleo para adultos mayores y personas con discapacidad: dos en Baja California, una en Guanajuato y una en San Luis Potosí, con la participación de 55 empresas que ofrecieron 828 vacantes para 1,201 buscadores de empleo, de los cuales 222 se colocaron en un puesto de trabajo.

Fortalecer la Red Nacional de Vinculación Laboral, para facilitar la inclusión laboral a través de la estrategia Abriendo Espacios

Se promovió la vinculación laboral de las personas con discapacidad en puestos de trabajo que cubren sus necesidades y las de los empleadores a través de la estrategia Abriendo Espacios, mediante servicios de información, orientación, concertación empresarial, vinculación laboral, evaluación y determinación de perfil de habilidades, que comprende diversos subprogramas y servicios de vinculación laboral del SNE.

- De enero a junio de 2017, se atendió a 22,660 personas con discapacidad y 56,409 adultos mayores, de los cuales se colocaron 5,477 y 14,992, respectivamente.

De acuerdo con el Sistema para el Control y Seguimiento de la Red Nacional de Vinculación Laboral, al cierre de 2016, se registraron 93 acciones cualitativas con la participación de 17 organizaciones públicas y privadas, las cuales forman parte de las redes de vinculación laboral de 11 entidades federativas.

Los resultados de septiembre a diciembre de 2016 suman un total de 4,930 personas atendidas: 3,364 mujeres (68.2%) y 1,566 hombres (31.8%).

De enero a junio de 2017, en el marco de la RNVL, se ejecutaron acciones de capacitación, asesoría, difusión, promoción, sensibilización, así como de vinculación y coordinación institucional, con la participación de

47 organizaciones públicas y privadas, entre las que destacan CECATI 52, en Baja California; el Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial número. 39, el Proyecto PANTONE 294, AC, y el IMSS en Baja California Sur; las delegaciones federales del trabajo de la Ciudad de México y Guanajuato; el Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia de Tlaxcala; el Centro de Atención Múltiple “Dr. Roberto Solís Quiroga”, en Veracruz; y el IMSS en Zacatecas. En el mismo periodo, se sumaron 15 instituciones a la RNVL con el objetivo de fortalecerla.

Acercar la oferta de servicios, programas y apoyos de los sectores público, social y privado a las personas con discapacidad

En cumplimiento a uno de los acuerdos del Comité Coordinador del PNTEPD, se diseña la guía de servicios, programas y acciones de dependencias de la Administración Pública Federal en materia de discapacidad. Se prevé su difusión para octubre 2017 en los portales electrónicos de las dependencias participantes y del portal capacidadesyempleo.stps.gob.mx.

Incrementar el número de empresas incluyentes que ofrezcan trabajo digno a personas con discapacidad

El DEI “Gilberto Rincón Gallardo”[®] es una estrategia de la STPS mediante la cual se reconoce a los centros de trabajo que aplican buenas prácticas laborales, en igualdad de oportunidades, inclusivas, de desarrollo y sin discriminación hacia las personas en situación de vulnerabilidad.

En la edición 2016 del DEI participaron 795 centros de trabajo, de los cuales se reconocieron a 536, en beneficio de 6,308 personas en situación de vulnerabilidad: 2,857 mujeres y 3,451 hombres. En la conmemoración del Día Nacional por la Inclusión Laboral, el 27 de febrero de 2017, se lanzó la convocatoria de su edición 2017.

En cumplimiento a uno de los compromisos del convenio general entre la STPS y el INFONAVIT, se implementaron políticas incluyentes en delegaciones regionales y federales de ambas instancias, de las cuales fueron distinguidas con el DEI cinco delegaciones del INFONAVIT y dos de la STPS.

Como resultado de este mismo convenio, el 27 de febrero de 2017, Día Nacional por la Inclusión Laboral, se otorgó a 26 centros de trabajo el Reconocimiento “Empresas

de Diez Incluyentes”, para distinguir a las empresas que cubren oportunamente sus aportaciones patronales al INFONAVIT, aplican prácticas incluyentes en beneficio de personas con discapacidad, y han contratado por tiempo indefinido a un número mínimo de personas de este grupo de población.

Objetivo 3

Favorecer condiciones que permitan el acceso de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo

3.1 Promover que las instituciones educativas generen mecanismos que apoyen y faciliten el ingreso, permanencia y egreso de las personas con discapacidad de sus planes de estudio

Promover la implementación de políticas públicas para la formación y capacitación para el trabajo de las personas con discapacidad en el ámbito educativo

El CONALEP y el CONOCER se integraron al Comité de Seguimiento del PNTEPD con el objetivo de promover en el ámbito educativo la implementación de políticas públicas orientadas a la formación y capacitación para el trabajo de las personas con discapacidad.

Asimismo, el Comité Coordinador del PNTEPD, fortaleció sus alcances con la inclusión de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) en el órgano colegiado que evalúa y dictamina el DEI “Gilberto Rincón Gallardo”[®].

Celebrar convenios de colaboración con instituciones educativas para impulsar la inclusión integral de las personas con discapacidad

En noviembre de 2016 y febrero de 2017, con la coordinación de la STPS, se firmaron convenios de colaboración con los estados de Sonora y Nayarit, respectivamente, en los que participan también el Instituto Tecnológico de Hermosillo y las universidades de Quintana Roo y del Caribe.

El alcance de estos convenios es que las universidades colaboren con acciones que impulsen y promuevan la conceptualización y normatividad nacional e internacional sobre el trabajo decente, la inclusión, la igualdad y no discriminación laboral y el respeto a los derechos humanos de las y los trabajadores, y se conjunten en estrategias para mejorar la calidad de vida de las personas en esta condición.

Objetivo 4

Garantizar un entorno laboral favorable, con opciones de acceso, desarrollo y permanencia sin discriminación hacia las personas con discapacidad

4.1 Contar con personal especializado, profesionalizado y sensibilizado en inclusión laboral de personas con discapacidad en los sectores público, privado y social

Efectuar un estudio sobre las principales limitaciones de los empleadores en la aplicación de políticas de igualdad e inclusión laboral

De enero a junio de 2017, y derivado de un estudio realizado con información de los centros de trabajo que participan por el DEI “Gilberto Rincón Gallardo”®, se identificó que las principales limitaciones que enfrentan los empleadores en la aplicación de políticas de igualdad e inclusión laboral de personas con discapacidad son la infraestructura; la información y comunicación; así como las actitudes personales de los compañeros de trabajo.

Integrar un banco de datos sobre las mejores prácticas laborales implementadas por los centros de trabajo incluyentes

A partir de la convocatoria para obtener el DEI “Gilberto Rincón Gallardo”®, edición 2017, se incorporó un instrumento que recaba información sobre las mejores prácticas laborales implementadas por los centros de trabajo. Del análisis de esta información, se instrumentarán estrategias para potenciar la contratación de este grupo de población y eliminar los obstáculos que la limitan.

Diseñar una estrategia de capacitación para los sectores productivos, sobre acciones y políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad

De septiembre de 2016 a junio de 2017 se sensibilizó y asesoró a 450 empleadores sobre inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad y sobre los beneficios fiscales por contratar a personas con discapacidad.

En octubre de 2016, la STPS participó en el Cuarto Encuentro de actualización de los responsables de los servicios preventivos y comisiones de seguridad e higiene de los centros de trabajo de Oficinas Nacionales, que organizó la CFE, donde se capacitó y sensibilizó a empleadores sobre la importancia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, y se promovió el distintivo “Gilberto Rincón Gallardo”®.

En el mes de diciembre de 2016, se participó en el Foro “Día Internacional de las personas con discapacidad: encuentro con organizaciones de la sociedad civil”, celebrado en la Ciudad de México, donde se compartieron las acciones que ha realizado la STPS en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Durante el primer trimestre de 2017 se dieron asesorías a la Universidad Tecnológica de México (UNITEC) y a la empresa Huawei sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad y el DEI “Gilberto Rincón Gallardo”®, y en junio de 2017, a la población universitaria de la Unidad de Seminarios de la Facultad de Estudios Superiores, campus Iztacala, de la UNAM.

Elaborar un programa de sensibilización dirigido a las entidades que presentan mayor discriminación hacia las personas con discapacidad

A partir de la instalación y seguimiento a los trabajos de los Comités Estatales del PNTEPD, se impartieron los talleres de sensibilización “Trato adecuado hacia las personas con discapacidad”, y el de “Inclusión laboral como derecho humano”, por la CNDH en cada una de las entidades federativas.

Como parte de las actividades de sensibilización al sector empresarial, el personal de las oficinas del SNE logró concertar 17,084 vacantes de 1,010 empresas, que participaron en la Cuarta Feria Nacional de Empleo para

personas con discapacidad y adultos mayores, en la que se realizaron 44 eventos del 25 de julio al 19 de agosto de 2016, y se atendió a 16,608 buscadores de empleo, de los cuales se colocó a 4,975.

Objetivo 5

Facilitar la cooperación con organismos internacionales para la investigación y el acceso a conocimientos científicos y técnicos de la discapacidad

5.1 Impulsar acciones en coordinación con organismos internacionales, que propicien una cultura incluyente y no discriminatoria

Celebrar convenios de coordinación y colaboración con organismos internacionales, para fortalecer los mecanismos de inclusión laboral en México

Como parte de las acciones de coordinación y colaboración internacional, en octubre de 2016 se participó en el Foro-taller para Microempresas de Mujeres (Workshop on Women's Micro Enterprises Start-up), organizado por el Fondo de Cooperación y Desarrollo Internacional (International Cooperation and Development Fund), en Taiwán, donde se compartieron las experiencias y acciones de inclusión laboral de personas con discapacidad que desarrolla la STPS.

En enero de 2017, la STPS fue invitada al evento "Servicios sociales para personas adultas mayores en situación de dependencia y con discapacidad", convocado por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, donde se analizó la problemática y necesidades sociales de los grupos vulnerables, y se compartieron conocimientos para una adecuada planificación, implantación y ejecución de programas de protección social.

En junio de 2017, se firmó un convenio de colaboración con el Sistema Nacional DIF, para colaborar en el diseño y ejecución de acciones que impulsen y promuevan la

adopción de la conceptualización y normatividad nacional e internacional sobre el trabajo decente, la inclusión, la igualdad y no discriminación laboral y el respeto a los derechos humanos de los trabajadores, que mejoren su calidad de vida.

Promover la participación en foros internacionales sobre inclusión laboral de personas con discapacidad y no discriminación

En febrero de 2017, la STPS participó en el Cuarto Foro Internacional de Discapacidad en la Educación Superior "Eliminando estereotipos, para una plena inclusión educativa; sin dejar a nadie atrás", que organizó la Universidad Autónoma de Tamaulipas.

Su propósito principal fue el intercambio de ideas, así como la reflexión y el análisis de propuestas que favorezcan el acceso a los servicios educativos de las personas con discapacidad y puedan continuar con su formación.

El 10 de mayo la STPS participó en el Simposio sobre la Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad, que se llevó a cabo en la ciudad de Ha Noi, Vietnam. En el evento se abordó el avance del empleo en el Foro de Cooperación Asia-Pacífico (APEC) para personas con discapacidad, oportunidades de empleo, capacitación y aprendizaje permanente para las personas con discapacidad, que enriquecieron la operación del PNTEPD.

Asimismo, del 12 al 16 de junio, se participó en el V Seminario Iberoamericano sobre Empleo de Personas con Discapacidad, organizado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, que se llevó a cabo en Montevideo, Uruguay.

El seminario tuvo como objetivo sensibilizar acerca de la importancia del empleo de las personas con discapacidad y sus beneficios en la cohesión social y el crecimiento económico, además de construir un espacio de debate entre los países participantes e intercambiar experiencias y conocimientos sobre la temática.

2. Programa de Trabajo del INFONACOT

Objetivo 1

Incrementar la colocación de créditos accesibles y sostenibles a trabajadores formales

1.1 Otorgar créditos en centros de trabajo de reciente y nueva afiliación

- Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, INFONACOT registró 14,243 nuevos centros de trabajo, para integrar un total de 305,551. En ese mismo periodo 782,016 trabajadores ejercieron créditos por un total de 12,625 millones de pesos, de los cuales más de 2,880 millones de pesos corresponden a créditos otorgados a nuevos trabajadores.

Asimismo, entre el 1 de septiembre de 2016 y el 30 de junio de 2017 se difundieron cuatro campañas publicitarias sobre los beneficios, servicios y productos crediticios que ofrece el Instituto FONACOT: “Crédito con descuento”, “Buen fin”, “Navidad” y “Crédito con descuento vía nómina”.

Estas campañas se promovieron en radio, televisión, impresos nacionales y estatales, salas de cine (cineminutos), medios digitales y medios complementarios, como tren suburbano, metro, metrobús, tortillerías; así como anuncios en carteleras y centrales de autobuses.

Al cierre de junio 2017, el instituto cuenta con 90 oficinas de atención en operación, divididas en 34 direcciones estatales y de plaza y 56 representaciones en todo el país.



Objetivo 2

Integrar a la cadena de valor a cámaras empresariales, sindicatos y entidades gubernamentales, para intensificar la afiliación de centros de trabajo

2.1 Fortalecer la relación con las cámaras empresariales, sindicatos y con la Administración Pública Federal para intensificar la afiliación de centros de trabajo con el fin de contribuir al cumplimiento de la normatividad laboral

- Con el fin de intensificar la afiliación de centros de trabajo y de fortalecer la relación con las entidades estatales, municipios, dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, y con las principales confederaciones, cámaras, organizaciones sindicales y empresas, de septiembre de 2016 a junio de 2017 se firmaron 47 convenios, de los cuales 31 corresponden al lapso enero-junio de 2017.

Asimismo, a través de llamadas telefónicas, correos electrónicos y en acompañamiento durante visitas de inspección de la STPS, se invitó a los centros de trabajo a concluir su afiliación.

Objetivo 3

Mejorar la eficiencia operacional

3.1 Llevar a cabo un análisis de los procesos sustantivos del INFONACOT para identificar áreas de oportunidad, que permita agilizar y mejorar su operación

El instituto se ha convertido en líder en el uso de tecnología de vanguardia, con la que garantiza altos niveles de seguridad en su proceso de otorgamiento de crédito.

Esta modernización comenzó en el último trimestre de 2016 en todo el país, y consiste en proteger información personal de los trabajadores para evitar que suplanten su identidad, mediante la toma de sus datos biométricos:



fotografía, huella dactilar y firma digitalizadas; además, con este nuevo sistema se reducen los tiempos de atención y la documentación se concentra de forma segura y eficiente en expedientes digitales.

Durante 2016 se logró también la estabilización de la nueva infraestructura del sistema principal de crédito y se mejoró la eficiencia de los procesos sustantivos más importantes, con el objetivo de agilizar los trámites de los ciudadanos y ofrecer servicios de la más alta calidad.

Al 30 de junio de 2017 se han instalado 233 Unidades de Trámites y Servicios (UTYS) en todo el país, de ellas 127 se localizan en sucursales del instituto, 38 en oficinas de la STPS y 68 en centros de trabajo.

Las UTYS son dispositivos de autoservicio donde los trabajadores consultan o tramitan estados de cuenta, número de cliente, saldos y movimientos, referencias de pago y empresas afiliadas, entre otros conceptos. Desde su instalación en el segundo semestre de 2015 y hasta junio de 2017, se han realizado casi 6 millones de consultas, y han dado atención a más de 1.9 millones de trabajadores a nivel nacional, tanto de primera vez como recurrentes.

El instituto contribuye de esta forma al cumplimiento de la estrategia Gobierno Digital, al reducir los tiempos de atención a los trámites de los ciudadanos y ofrecer calidad en sus servicios.

3.2 Mejorar el proceso de recuperación de cartera con la finalidad de proteger el derecho de los trabajadores al crédito sostenible

Se realizaron mejoras en los procesos de cobranza, para eficientar la identificación y gestión de los pagos recibidos. Adicionalmente, se modificó el procedimiento de referencias bancarias de los centros de trabajo y trabajadores en proceso de cobranza judicial, para facilitar el control de estos asuntos.

Otro proceso que se modificó fue la entrega de información periódica a las aseguradoras, cuya finalidad es evitar la duplicidad de solicitudes y gestionar el pago de las reclamaciones por concepto del seguro de crédito, que cubre al trabajador en caso de pérdida de empleo, fallecimiento, incapacidad o invalidez.

En 2016 el monto de la emisión normal de cobro fue por 17,590 millones de pesos, superior en 12.4% al compararlo con el del mismo periodo de 2015; y la de créditos reinstalados por 1,502 millones de pesos, 22.4% más que en diciembre de 2015; de los cuales, 90.2% ingresó a la caja del instituto, que representa un monto similar a lo ingresado en 2015.

Objetivo 4

Fortalecer financieramente al instituto a través de la óptima utilización de los recursos

4.1 Mantener una adecuada diversificación de las fuentes de financiamiento y la utilización eficiente de las mismas, considerando para ello las condiciones financieras y de mercado

Con el propósito de hacer frente a los compromisos propios de su operación, el instituto ha mantenido su estrategia de diversificación de las fuentes de financiamiento.

A junio de 2017, se disponía de líneas de financiamiento autorizadas por 21,900 millones de pesos, distribuidas de la siguiente manera: 45.7% corresponde a Cebures Quirografarios; 27.4% a Financiamientos Estructurados



Públicos; 14.6% a Banca Múltiple y 12.3% a Banca de Desarrollo. Del total se han utilizado 7,400 millones de pesos, con un monto disponible de 14,500 millones de pesos, que representa 62.2%, con lo que se garantiza la capacidad para cubrir riesgos de liquidez y atender el crecimiento esperado en la colocación de crédito.

Por quinta vez consecutiva, las calificadoras financieras Fitch Ratings y HR Ratings ratificaron al INFONACOT la calificación “AAA”, la más alta a escala nacional, por su adecuada administración de cartera y el importante crecimiento de sus operaciones, que se ha traducido también en menores costos financieros para la institución en beneficio de los trabajadores, al ofrecerles créditos FONACOT en condiciones más favorables.

4.2 Procurar una rentabilidad óptima para el capital del instituto, en función de los riesgos a los cuales se encuentre expuesto, así como de los costos financieros y de operación

El instituto actualiza mensualmente sus indicadores de riesgo, como pérdida esperada, índice de morosidad e índice de castigos, para llevar un seguimiento puntual del comportamiento de la cartera. Asimismo, mantiene una revisión constante del índice de patrimonio, que representa su fortaleza financiera para soportar pérdidas inesperadas, de acuerdo con su perfil de riesgo y de su operación.

Al disponer de diversas fuentes de financiamiento, el instituto garantiza flexibilidad y eficiencia en sus costos, a pesar de los cambios recientes en las tasas de interés del mercado.

Objetivo 5

Mejorar el servicio a los trabajadores formales del país

5.1 Generar una cultura de calidad y servicio al usuario

El instituto mantiene el certificado ISO 9001 del Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) en el proceso de crédito. Entre las actividades que se han realizado, destacan las auditorías para verificar el cumplimiento de la normatividad, y con las cuales se ha asegurado la mejora continua enfocada a la satisfacción de los trabajadores.

Se impartieron cursos y talleres para 1,250 participantes, como parte del programa anual de capacitación, que se enfocaron al desarrollo de competencias y habilidades técnicas y organizacionales específicas, como:

- Continuidad del Modelo de Cultura Centrado en el Ciudadano de la SFP, a través del proyecto de posicionamiento y reconocimiento del servidor público.
- Seguimiento a la implementación de las acciones específicas del PROIGUALDAD.

Destaca el esfuerzo del Sindicato Nacional de Empleados del Instituto FONACOT y la administración del instituto, para ampliar el horario en sucursales de lunes a viernes de 8:00 am a 20:00 pm y en algunas oficinas los domingos y días festivos, para atender a un mayor número de trabajadores.

5.2 Impulsar el desarrollo personal, profesional y laboral de los empleados del instituto

De septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, se capacitó a 1,126 de los 1,244 servidores públicos que laboran en el instituto, en los siguientes temas:

- Estrategia institucional: dirigido al personal de mando a nivel nacional, para reforzar conocimientos y habilidades necesarias para la realización de sus tareas cotidianas.
- Desarrollo de factor humano: en este curso, los participantes desarrollaron competencias y habilidades complementarias a sus conocimientos técnicos.
- Capacitación en materia normativa: se abordaron aspectos generales y particulares de la normatividad sobre control interno, archivo institucional, igualdad de género y responsabilidad pública.
- Capacitación técnica: se impartió a personal de las áreas de finanzas; los temas abordados fueron riesgos, planeación, cobranza, mercadotecnia, entre otros.

Con base en los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, se capacitó al personal para fortalecer y desarrollar sus capacidades y habilidades en derechos humanos, inclusión social, igualdad de género, así como en prevención de discriminación y violencia laboral, como herramientas para desalentar la práctica de actitudes discriminatorias y excluyentes.



V. ACTIVIDADES TRANSVERSALES



1. Cooperación internacional

Desde enero de 2013, la STPS ha intervenido activamente en la discusión de la agenda laboral internacional, con lo que ha fortalecido su presencia en foros y organismos internacionales en materia laboral de los que México forma parte.

La actividad internacional de la secretaría busca destacar la voluntad y acciones del Gobierno del Presidente Enrique Peña Nieto para ofrecer respuestas a los retos del mercado laboral y consolidar a México como un actor global responsable, en cumplimiento del Eje 5 del PND 2013-2018, “México con responsabilidad global”. De igual modo, estas acciones colocan a nuestro país como un referente de políticas laborales exitosas, basadas en el diálogo franco y abierto con los sectores productivos y en una sólida coordinación y colaboración con los actores internacionales.

La actuación de la STPS ha posicionado los temas prioritarios e intereses del Gobierno de México en las agendas internacionales y lo han llevado a ocupar posiciones estratégicas en los foros y organismos de índole laboral, para incidir en la toma de decisiones y políticas.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En representación del Gobierno de México, la STPS intervino en la **328ª, 329ª y 330ª reuniones del Consejo de Administración (CA) de la OIT**, efectuadas en noviembre de 2016, marzo y junio de 2017, respectivamente.

Como miembro titular del Consejo, durante la 328ª reunión la STPS participó en las sesiones privadas para la elección, votación y nombramiento del Director General de la OIT. En su carácter de presidente del Grupo Gubernamental, coordinó las labores de los 187 Estados miembros de la organización y fungió como interlocutor de los grupos Empleador y Trabajador de la Conferencia. En la reunión, la STPS compartió las políticas nacionales aplicadas en México para extender y consolidar la protección social, y colaboró en la discusión de temas como cláusulas laborales en los acuerdos comerciales; mecanismos de examen voluntarios inter pares de las políticas nacionales de empleo; preparativos de la IV Conferencia Mundial sobre el Trabajo Infantil; e Iniciativa Relativa a las Normas.

En la 329ª reunión, la STPS coordinó los trabajos e intervención de los gobiernos, especialmente en las reuniones sectoriales celebradas en 2016 que abordaron la colaboración de la OIT con la industria del tabaco, así como las que versaron sobre las recomendaciones del Grupo de Trabajo especial tripartito en relación con el examen de la “Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social”.

Durante la 330ª reunión, el Gobierno de México fue electo como Miembro Adjunto del CA, para el periodo 2017-2019. En su calidad de Presidente del Grupo de los Gobiernos, endosó la candidatura del representante de los trabajadores para presidir el Consejo para el periodo 2017-2018, y se renovó la participación de México en los Grupos de Trabajo del Mecanismo de Examen de las Normas, del Funcionamiento del Consejo y de la Conferencia. Respecto de los casos de nuestro país en el Comité de Libertad Sindical de la OIT, la Delegación Gubernamental de México solicitó la corrección del informe por el llamamiento urgente en torno a la queja presentada por el Sindicato Progresista de Trabajadores del Ramo de Alimentos de la República Mexicana (Caso 3226).

Por otra parte, el Secretario del Trabajo y Previsión Social encabezó la Delegación Tripartita de México que participó en la **106ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) “Construir un futuro con trabajo decente” de la OIT** (Ginebra, Suiza, 13 al 15 de junio de 2017). Durante la Sesión Plenaria “Trabajo y cambio climático: La iniciativa verde”, el titular del ramo afirmó que las condiciones actuales requieren de esquemas innovadores para promover productos, servicios e infraestructuras de cuidado del medio ambiente, así como generar perfiles de empleos que se adapten a las exigencias de la economía verde. El Secretario destacó que el cambio climático y su impacto en el ámbito laboral, así como la transición a una economía incluyente y el empleo decente, son asuntos que deben incorporarse en la agenda de la OIT.

Asimismo, en el marco de la 106ª CIT de la OIT, la delegación gubernamental mexicana participó activamente en las discusiones y la adopción de las

conclusiones de las Comisiones Técnicas relativas a Migración laboral, donde formó parte del Comité de Redacción; a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo; a la Aplicación de normas y Cuestiones financieras, así como en la adopción de la Recomendación núm. 205 sobre el empleo y trabajo decente para la paz y la resiliencia.

En 2016 y 2017 la STPS continuó su colaboración en la **Iniciativa Regional América Latina y el Caribe libre de Trabajo Infantil**, cuya Secretaría Técnica está a cargo de la OIT, con la coordinación de acciones tendientes a crear y fortalecer políticas de prevención y erradicación de este flagelo. En ese marco, la dependencia intervino en los siguientes eventos:

- **Foro Acelerando el cambio. El rol del sector educación para el logro de la meta 8.7 y Tercera reunión presencial de Puntos Focales de la Iniciativa Regional** (Fortaleza, Brasil, 28 de noviembre al 2 de diciembre de 2016). Se analizó el vínculo entre la educación y la erradicación del trabajo infantil, y se definió la planeación de las actividades de la iniciativa para 2017.
- **Pasantía e intercambio de experiencias sobre Empleo Juvenil** (San José, Costa Rica, 5 al 9 de diciembre de 2016). La actividad fue organizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, la Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, así como por la iniciativa.

Se promovió el intercambio de experiencias y buenas prácticas para la inclusión laboral de los jóvenes y sobre cómo afrontar los obstáculos del mercado laboral. La STPS presentó los programas de pasantías y formación dual que ha implementado el Gobierno de México para fomentar el empleo juvenil.

- **Presentación e Implementación del Proyecto Piloto del Modelo Predictor sobre trabajo infantil en cooperación con la OIT y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)** (Ciudad de México, 22 y 23 de mayo de 2017). Se coordinó la cooperación y sesiones de capacitación de las dependencias que tienen incidencia en el combate al trabajo infantil (SEGOB, SEP, SEDESOL, SNDIF, SALUD, CDI, SECTUR, IMSS, y STPS) para la implementación de un modelo estadístico basado en datos nacionales con el cual puedan elaborarse mapas por estados

y municipios para identificar las zonas con más vulnerabilidad de padecer este flagelo, así como disponer de un diagnóstico que permita la intervención de políticas multisectoriales efectivas.

La STPS participó también en las siguientes actividades como parte de los trabajos y temas tratados en la OIT:

- **Primera y Segunda Reunión del Grupo de Trabajo especial tripartito para el examen de la “Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social” de la OIT** (Ginebra, Suiza, 3 al 5 octubre de 2016 y 23 al 26 de enero de 2017, respectivamente). Se llevó a cabo la revisión de la declaración para emitir recomendaciones sobre su contenido, anexos y su interpretación, que se presentaron en la 329ª reunión del Consejo de Administración de la OIT para su aprobación.
- **Segunda reunión del Grupo de Trabajo Tripartito del Mecanismo de Examen de las Normas** (Ginebra, Suiza, 10 al 14 de octubre de 2016). En la reunión se examinó la situación jurídica de 63 instrumentos internacionales del trabajo (convenios y recomendaciones) en el ámbito de los objetivos estratégicos de empleo; protección social; diálogo social y tripartismo; principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como los objetivos de carácter transversal y sectorial.
- **Reunión sobre el Modelo de Negocios y Desarrollo de Proveedores del Sector e Industria Turística “Conéctate al turismo”** (Ciudad de México, 4 de noviembre de 2016). Se coordinó la colaboración entre la OIT y la SECTUR para la construcción de un modelo de negocios y su plataforma *web*.
- **Segunda reunión tripartita de consulta con miras a la preparación del documento final de la IV Conferencia Mundial sobre Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil** (Ginebra, Suiza, 15 de junio de 2017). Durante la reunión se abordaron cuestiones técnicas como la agenda de la IV Conferencia; la participación de las organizaciones de la sociedad civil; y se inició la preparación del proyecto de documento final.

La STPS hizo diversas aportaciones al texto propuesto, con base en los insumos que proporcionaron las dependencias y autoridades del Gobierno de México que tienen incidencia en la erradicación del trabajo infantil.

Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT)

En cumplimiento a los mandatos de la XIX Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT), la STPS, en su calidad de Presidente *Pro Tempore*, ha colaborado estrechamente con la Secretaría Técnica de este mecanismo para la realización de las siguientes actividades que se acordaron en el Plan de Trabajo 2016-2017:

- **Taller Intersectorial sobre empleo juvenil: articulación entre educación y trabajo** (Brasilia, Brasil, 15 y 16 de diciembre de 2016). Su objetivo fue conocer las estrategias de los ministerios de Educación y de Trabajo de la región para mejorar los sistemas de educación y formación y orientarlos hacia la preparación de la fuerza laboral, de acuerdo con las necesidades de desarrollo de los países y la demanda de los sectores productivos. Asimismo, permitió identificar y analizar iniciativas concretas de colaboración entre ambos ministerios que favorezcan la inserción laboral de la juventud. La STPS compartió la experiencia de México en el clúster del estado de Guanajuato para el sector de autopartes, la coordinación que se ha promovido con la SEP y la SHCP para la transición escuela-trabajo, así como los avances del Programa de Zonas Económicas Especiales.
- **Segunda Reunión de los Grupos de Trabajo de la XIX CIMT** (Asunción, Paraguay, 27 y 28 de abril de 2017). Su propósito fue analizar los desafíos y soluciones para atender la transición de la informalidad a la formalidad, la inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad, en especial jóvenes y personas con discapacidad, el combate al trabajo infantil y el acceso a la protección social. Asimismo, se intercambiaron experiencias en la materia y se dio seguimiento a iniciativas hemisféricas relacionadas. La secretaría compartió las estrategias del Gobierno del Presidente Enrique Peña Nieto para promover la creación de empleo, que han reducido la tasa de informalidad y generado más de 2.8 millones de nuevos empleos durante la actual administración.
- **Primera Reunión Preparatoria de la XX CIMT** (Asunción, Paraguay, 28 de abril de 2017). Fue presidida por la STPS, en su calidad de Presidente *Pro Tempore* de la XIX CIMT. Con este encuentro se comenzó la negociación hacia la próxima Conferencia Ministerial que se llevará a cabo en Barbados, los días

7 y 8 de diciembre de 2017. Durante la reunión se aprobó el lema de la XX CIMT, “Construyendo sobre nuestros logros y avanzando hacia la justicia social, el trabajo decente y el desarrollo sostenible en las Américas”, y se definieron los temas prioritarios que guiarán el diálogo ministerial y serán los ejes de la declaración ministerial.

- **IX Reunión Interamericana de Ministros de Educación** (Nassau, Bahamas, 9 y 10 de febrero de 2017). La Troika de Presidencias de la XIX CIMT, de la cual forma parte la STPS, estuvo representada en un panel de la reunión por el Ministro de Trabajo de Bahamas. El objetivo fue continuar el diálogo intersectorial entre los ministerios de Educación y Trabajo que se ha desarrollado desde 2015, y compartir las acciones y estrategias interministeriales impulsadas por la Presidencia de México en la CIMT.

Grupo de los 20 (G20)

En el periodo de septiembre 2016 a junio de 2017, la secretaría intervino en las reuniones del grupo de trabajo del G20 sobre empleo bajo la presidencia de Alemania:

- **Cuatro reuniones preparatorias** (Berlín, 19 al 21 de diciembre de 2016; Hamburgo, 15 al 17 de febrero; Ginebra, Suiza, 27 de marzo; y Bad Neuenahr, 15-17 de mayo de 2017, respectivamente). Las reuniones tuvieron como objetivo definir los temas y prioridades en materia laboral para 2017, así como los compromisos específicos. La STPS señaló las prioridades de México, entre las que destacan el impulso del empleo femenino, formalización del empleo, participación laboral de los jóvenes e inclusión de grupos vulnerables, los cuales se incorporaron en la agenda de discusión. Posteriormente se llevaron a cabo las negociaciones del proyecto de declaración y sus anexos.
- **Reunión de Ministros de Trabajo y Empleo del G20** (Bad Neuenahr, Alemania, 18-19 de mayo). La Declaración adoptada al término del encuentro estableció compromisos específicos para fomentar la cooperación internacional y contribuir al incremento de la participación laboral femenina; garantizar los derechos laborales y promover la creación de empleos en las cadenas globales de suministro; favorecer la inclusión laboral de migrantes y refugiados; así como aumentar las habilidades laborales para el futuro del trabajo. La STPS enfatizó la importancia de generar

compromisos conjuntos para cumplir con estos objetivos, con base en las circunstancias y necesidades nacionales, postura que fue apoyada por el G20 y se incluyó en la Declaración Ministerial. El titular del ramo intervino como orador en la sesión “Futuro del trabajo”, en la cual compartió la perspectiva de México sobre la innovación tecnológica y su impacto en los mercados laborales, y presentó las prácticas y políticas exitosas de México en la materia.

La STPS siguió colaborando con la SRE y la Agencia Mexicana de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AMEXCID), en la preparación y envío de insumos, comentarios y propuestas de redacción sobre empleo y trabajo, además de notas de apoyo para las siguientes reuniones:

- Quinta Reunión de Sherpas bajo la presidencia china del G20 (Wuhan, 26 al 28 de octubre de 2016), en la que se discutieron las prioridades de la próxima presidencia alemana del grupo para 2017 y se compartieron también los temas prioritarios para la STPS en materia de empleo.
- Primera y Segunda Reuniones de Sherpas en el marco de la presidencia alemana del G20 (Berlín, 12 y 13 de diciembre de 2016, y Frankfurt, 23 y 24 de marzo de 2017, respectivamente); de manera especial se abordó la integración de migrantes y refugiados al mercado laboral, así como medidas para garantizar el trabajo decente en las cadenas globales de suministro.
- Primera y Segunda Reunión del Grupo de Trabajo sobre Desarrollo del G20, bajo la presidencia alemana del Grupo (Berlín, 15 y 16 de diciembre de 2016, y Bonn, 14 de marzo de 2017, respectivamente), para las cuales se proporcionaron insumos sobre inclusión laboral de jóvenes en zonas rurales y la importancia de la colaboración de empleadores y trabajadores en la consecución de los logros de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- En la Primera Reunión del Grupo de Trabajo sobre Desarrollo del G20, la STPS participó en la elaboración de los siguientes documentos: “Background on AU Skills Initiative and related investments for skills development” (Antecedentes sobre la Iniciativa de Competencias e inversiones relacionadas con el desarrollo de habilidades); “Rural Youth Employment” y “G20 Initiative for Rural Youth Employment” (Iniciativa del G20 para el Empleo de la Juventud Rural).

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)

Entre septiembre de 2016 y junio de 2017, la STPS preparó y envió a la AMEXCID comentarios e información sobre la instrumentación de políticas públicas en el mercado laboral mexicano, que serán discutidas en las reuniones del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSAC, por sus siglas en inglés).

La dependencia colaboró con la OCDE con insumos que serán incorporados en los estudios sobre empleo que realiza ese organismo: “Perspectivas del empleo” (*Employment Outlook*) y “Perspectivas económicas” (*Economic Outlook*), entre otras publicaciones específicas o de coyuntura.

Adicionalmente, la STPS contribuyó con la OCDE en la integración del “Estudio Económico de México 2017” (*Economic Survey of Mexico 2017*), al presentar los avances de las recomendaciones emitidas por el organismo en materia de equidad de género e informalidad, y sobre la implementación de reformas a la LFT.



En conjunto con la Secretaría de Economía, la dependencia organizó el **Tercer Foro Nacional sobre Responsabilidad Social Corporativa en México “Empleos de calidad: productividad, equidad y competitividad”** (Ciudad de México, el 6 de octubre de 2016). El encuentro sirvió para formalizarlo como un espacio de diálogo entre gobierno, empresas y sociedad civil, para intercambiar buenas prácticas que promuevan la responsabilidad social empresarial en materia laboral, de acuerdo con las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales.

Por otra parte, el Secretario del Trabajo y Previsión Social intervino como panelista en la sesión “Empleo de calidad, salud y productividad”, del **Foro de Alto Nivel sobre la Estrategia de Empleo de la OCDE** (Berlín, Alemania, 13 de junio de 2017), en el que afirmó que, para hacer frente a los desafíos en el ámbito laboral, se requiere del esfuerzo conjunto entre gobiernos, actores sociales y organismos internacionales. Asimismo, señaló que las políticas que fomentan habilidades y la productividad pueden promover la creación de empleos de calidad, a través de la reducción del desajuste de habilidades, de un mejor uso de las competencias en el lugar de trabajo y de sistemas de aprendizaje a lo largo de la vida.

Igualmente, refirió que la STPS instrumenta diversos programas como resultado de una legislación laboral que se actualiza a través del diálogo tripartito. En esta tarea resulta fundamental la cooperación internacional y la contribución de la OCDE en el diseño de políticas y programas específicos de formación y capacitación. A este foro, convocado por la Ministra de Trabajo de Alemania y por el Secretario General, asistieron ministros y funcionarios de los 35 países de la OCDE, así como representantes de empleadores y trabajadores, académicos y especialistas.

Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte (ACLAN)

Los días 22 y 23 de septiembre de 2016 la STPS, en su calidad de Oficina Administrativa Nacional (OAN) de México, y la Oficina de Comercio y Asuntos Laborales (OTLA, por sus siglas en inglés) de Estados Unidos de América (EUA), respectivamente, publicaron en sus páginas electrónicas el Informe de Resultados de los talleres “Los derechos de los trabajadores migrantes mexicanos con visas H2-A y H2-B”, organizados en 2014 para el cumplimiento de uno de los compromisos de la Declaración Ministerial Conjunta, que resuelve tres

comunicaciones públicas revisadas por México al amparo del ACLAN.

En el marco de la revisión de la Comunicación Pública EUA 2015-4 sobre asuntos laborales en Chedraui, realizada por la OTLA de EUA, el 1 de febrero de 2017 la STPS atendió la solicitud de información sobre la práctica de inspecciones en los centros comerciales de esa empresa, como parte de la cooperación establecida en el informe de revisión de dicha Comunicación Pública, elaborada por EUA.

El 5 de abril de 2017, y como parte de la revisión de la Comunicación Pública EUA/CAN 2011-1 sobre asuntos laborales en México relativos al Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) y la extinción de la empresa paraestatal Luz y Fuerza del Centro (LyFC), la OAN de México envió a sus contrapartes de Canadá y EUA información actualizada sobre el estado de las negociaciones entre el SME y el Gobierno de México, en torno al conflicto por la liquidación de LyFC, con el objetivo de que puedan emitir el informe correspondiente. El 9 de abril de 2017 EUA solicitó información adicional sobre algunos procesos que están pendientes de ejecución por parte del Gobierno de México en relación con el SME. La información está pendiente de envío por parte de la Secretaría de Energía.

El 15 de julio de 2016, la OAN de México recibió dos comunicaciones públicas sobre asuntos laborales en EUA y en Canadá. La Comunicación Pública sobre asuntos laborales en EUA MEX 2016-1 se refiere a la supuesta discriminación que sufren las mujeres para ser contratadas al amparo de las visas H2 en EUA. La Comunicación Pública sobre asuntos laborales en Canadá MEX 2016-2, alude a una supuesta discriminación que sufren mujeres para ser contratadas en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá. En virtud de que ambas comunicaciones públicas cumplieron con los requisitos de admisibilidad conforme al reglamento de la OAN de México, esta última las admitió para revisión el 15 de agosto de 2016.

De conformidad con el artículo 21 del ACLAN, el 22 de diciembre de 2016 la OAN de México solicitó a la OAN de Canadá consultas para la cooperación sobre la Comunicación Pública MEX 2016-2, las cuales fueron atendidas por Canadá el 6 de abril de 2017. Hasta junio de 2017 la OAN de México analiza la información proporcionada, para elaborar el informe de revisión correspondiente.

El 12 de abril de 2017, la OAN de México solicitó a la OTLA de EUA consultas para la cooperación de la Comunicación Pública MEX 2016-1, de la cual espera su respuesta.

Respecto a la Comunicación Pública MEX 2015-1, sobre la supuesta discriminación en el empleo de ex trabajadores del Departamento del Trabajo de EUA (DOL, por sus siglas en inglés), el 23 de septiembre de 2016 la OAN de México recibió de EUA las respuestas a las consultas para la cooperación, solicitadas como parte de la revisión de esta Comunicación Pública. La OAN de México elabora el informe de revisión sobre esta Comunicación Pública.

Renegociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN)

A partir de la elección del nuevo Presidente de EUA en 2016, el gobierno de ese país anunció su decisión de renegociar el TLCAN, y con ello, el acuerdo paralelo en materia laboral (ACLAN).

Desde abril de 2017, la secretaría comenzó el análisis de los temas laborales que deberán ser prioritarios durante la referida renegociación con EUA y Canadá. En este marco, en junio de 2017, la STPS sostuvo reuniones bilaterales con el DOL y con el Ministerio de Desarrollo de la Fuerza Laboral y Empleo de Canadá para definir la estrategia de renegociación del ACLAN.

Se espera que las rondas de negociación entre México, EUA y Canadá, se inicien formalmente a principios de septiembre de 2017.

Relaciones bilaterales México-Estados Unidos de América

Proyecto de Cooperación “Campos de esperanza”, para combatir el trabajo infantil en el sector agrícola de México STPS-DOL. En octubre de 2016, el DOL de EUA publicó los resultados de la licitación en la que convocó a Organizaciones No Gubernamentales a concursar por la adjudicación de recursos para financiar un proyecto de colaboración con la STPS, con el objetivo de reducir la incidencia de trabajo infantil en el sector agrícola de seis municipios de Oaxaca y Veracruz. La organización ganadora fue World Vision, con quien la secretaría colabora desde diciembre de 2016 en la instrumentación

del proyecto, en coordinación con la Oficina de Trabajo Infantil, Trabajo Forzado y Trata de Personas del DOL. Participan también otras dependencias y entidades del Ejecutivo Federal como: SAGARPA, SEDESOL, SEP, SALUD, SEGOB, Secretaría de Economía, SNDIF y CDI.

El 7 de febrero, 17 de marzo y 24 de mayo de 2017, la STPS organizó tres reuniones de coordinación binacional e intersecretarial, en las que la organización World Vision presentó el proyecto, y ha encabezado los trabajos de integración de su plan de trabajo con las aportaciones de los funcionarios de México.

Proyecto de cooperación “Igualdad”, en materia de discriminación por género y por preferencias sexuales STPS-DOL. En el marco del Diálogo Económico de Alto Nivel México-Estados Unidos de América (DEAN), la STPS y la ONG Heartland Alliance International (HAI) avanzan en el cumplimiento de los compromisos y estrategias acordados en el proyecto, que es financiado por el gobierno de EUA e instrumentado por la HAI, y está en su último año de ejecución, pues se tiene previsto que concluya en febrero de 2018. En octubre de 2016, el DOL de EUA realizó la evaluación intermedia del proyecto. El 29 de junio de 2017 se llevó a cabo una reunión de coordinación interinstitucional, en la que HAI compartió los avances alcanzados hasta la primera mitad del último año de ejecución del proyecto. Se espera que a finales del segundo semestre de 2017, el Departamento del Trabajo de EUA realice la evaluación final del último año de instrumentación del proyecto.

Apoyo a trabajadores migrantes mexicanos que laboran en Estados Unidos de América con visa H2A. Como parte de la colaboración permanente entre la STPS, la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) y la Embajada de EUA en México, para atender y prevenir abusos y fraudes a buscadores de empleo mexicanos que aspiran a laborar en ese país al amparo de una visa H2, desde marzo de 2017 la dependencia ha participado en la organización de talleres informativos en Morelos, Guanajuato y Oaxaca. Próximamente se efectuarán talleres similares en Hidalgo, Chiapas, Tlaxcala, Ciudad de México y Estado de México, los cuales serán impartidos por la representación diplomática de EUA en nuestro país, en coordinación con el SNE.

Por otra parte, la secretaría participó en la Reunión del Diálogo Consular México-EUA 2016 (Washington, D.C., EUA, 13 de enero de 2017), en la cual se discutieron los avances en las acciones de protección de mexicanos en ese país.

Carta de Intención para cooperar en un programa piloto para trabajadores migrantes entre el Gobierno de California y la STPS. Derivado de esta carta suscrita en junio de 2014, esta dependencia y el Departamento de Desarrollo Laboral de California (EDD, por sus siglas en inglés), en colaboración con los consulados de México en Sacramento, Oxnard y San José, acordaron la instrumentación de un proyecto piloto para la protección de los trabajadores migratorios mexicanos con visas H2A que laboran en California, EUA, y el combate de prácticas abusivas en su contratación.

De septiembre de 2016 a febrero de 2017 se llevaron a cabo más de 100 entrevistas a mexicanos que trabajan en campos agrícolas de California, para conocer su proceso de reclutamiento y las condiciones bajo las que laboran en EUA e identificar si han sido objeto de abusos en su contratación y de violaciones a sus derechos laborales en ese estado de la Unión Americana. Como resultado, se detectaron abusos en las condiciones laborales de algunos trabajadores los cuales se están corrigiendo por conducto de las autoridades laborales estatales.

Desde marzo de 2017, el EDD instrumenta otras acciones de vigilancia y protección de los derechos de los trabajadores mexicanos que laboran en los campos agrícolas de ese estado de EUA, incluida la inspección *in situ* y la difusión de los derechos y mecanismos para hacerlos valer.

Diálogo bilateral sobre temas de la agenda laboral. Durante 2016, la STPS coordinó y sostuvo un encuentro de alto nivel el 29 de septiembre con la Representante Especial para Asuntos Laborales Internacionales del DOL de EUA, para dar seguimiento a los temas de la agenda entre ambos países en materia de derechos laborales colectivos, diálogo social y trabajo infantil; así como el 30 de noviembre, con la representante laboral de la Embajada de EUA en México para el seguimiento de este diálogo.

Desde enero de 2017, los gobiernos de México y EUA continúan el seguimiento de los avances en los temas laborales que forman parte de este diálogo bilateral.

Relaciones bilaterales México-Canadá

Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá. Con el propósito de revisar el estado y desarrollo del programa a fin de mejorar su funcionamiento, la STPS encabezó, junto con la

Cancillería, la XLII Reunión Anual Intergubernamental de Evaluación del PTAT, en Ottawa, Canadá, los días 7 y 8 de noviembre de 2016. Durante el encuentro, representantes gubernamentales de ambos países negociaron las características y estipulaciones de los contratos de los trabajadores mexicanos que participarían en la temporada 2017 del PTAT, entre las cuales destacan la revisión del nivel salarial, la supervisión de las condiciones de vivienda, seguridad y salud en los centros de trabajo (granjas); el pago de transporte, la gestión administrativa derivada de los cambios en los permisos de trabajo y la apertura de oportunidades laborales para mujeres, entre otros.^{16/}

Mecanismo de Movilidad Laboral (MML) en el marco de la Alianza México-Canadá (AMC). Los días 23 y 24 de noviembre de 2016, en Ottawa, Canadá, la STPS participó junto con la SRE en la XII Reunión Anual de la AMC, en la cual sesionó el Grupo de Trabajo de Movilidad Laboral encargado de operar el MML entre ambos países. En el encuentro se avanzó en los acercamientos intergubernamentales enfocados a impulsar la movilidad laboral de trabajadores mexicanos en regiones y ocupaciones clave en Canadá, distintas a la agrícola. Asimismo, se identificaron sinergias de colaboración en el rubro de capital humano, con miras a fortalecer este esquema legal y seguro de migración laboral.^{17/}

Proyecto de cooperación en materia de derechos laborales colectivos en México. El 25 de abril de 2017, la secretaría sostuvo un encuentro con funcionarias de la Embajada de Canadá en México, en el que presentaron un proyecto de cooperación en materia de derechos laborales colectivos en nuestro país, que el gobierno canadiense ofrece financiar en coordinación con la ONG Maquila Solidarity Network, dedicada a la defensa de los derechos de los trabajadores en ambos países. La STPS está en proceso de aprobar este proyecto, en cuya instrumentación participarán otros actores del sector privado.

16/ Los resultados de la tasa de colocación y personas atendidas en el PTAT México-Canadá se reportan en la línea de acción 1.2.3 Apoyos para la movilidad laboral de buscadores de empleo, de la estrategia 1.2 Diseñar y ejecutar políticas públicas focalizadas que mejoren la articulación de los actores del mercado laboral para ampliar la colocación, del capítulo II del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social.

17/ Los resultados de la tasa de colocación y personas atendidas mediante el mecanismo de Movilidad laboral México-Canadá se reportan en la línea de acción 1.2.3. Apoyos para la movilidad laboral de buscadores de empleo, de la estrategia 1.2 Diseñar y ejecutar políticas públicas focalizadas que mejoren la articulación de los actores del mercado laboral para ampliar la colocación, del capítulo II del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social.

Alianza del Pacífico

En el marco de este mecanismo y de su Grupo Técnico Laboral (GTL), creado en julio de 2016 por mandato de los Líderes de la Alianza y del cual la STPS funge como coordinador de sus trabajos para el periodo 2016-2017, se da seguimiento e impulsa el cumplimiento de los mandatos en materia laboral asignados en la Cumbre de Líderes de Puerto Varas (Chile, julio de 2016), los cuales son los siguientes:

1. Plan de trabajo del GTL, que incluya el desarrollo de las temáticas laborales relativas a trabajo infantil y juvenil, migración laboral y seguridad social.
2. Estudio sobre migración laboral y seguridad social en los países de la Alianza, que desde septiembre de 2016 elaboran la Organización Internacional de las Migraciones (OIM) y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).
3. Términos de referencia de un estudio sobre los servicios nacionales de empleo en los cuatro países (Chile, Colombia, Perú y México), que realizará el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

La secretaría coordina los trabajos con los organismos internacionales referidos, en colaboración con los otros tres países de la Alianza.

En el marco de las Reuniones de los Grupos Técnicos y del Grupo de Alto Nivel de la Alianza del Pacífico, la dependencia coordinó diversas reuniones virtuales en octubre de 2016, marzo y junio de 2017, y presenciales en Bogotá, Colombia, en diciembre de 2016, para discutir los avances en la elaboración del estudio sobre migración laboral.

Asimismo, con representantes del BID, para abordar los términos de referencia del estudio sobre servicios públicos de empleo. También se han discutido nuevas temáticas que los ministerios de trabajo de Chile y Colombia han propuesto para el siguiente periodo de trabajo del GTL.

En la Cumbre de Líderes celebrada en Cali, Colombia, el 29 y 30 de junio de 2017, la STPS coordinó intercambios de información y comentarios de todos los países respecto del Estudio sobre Migración Laboral y Seguridad Social en la Alianza del Pacífico.

Programa Laboral Migratorio entre México, El Salvador, Guatemala y Honduras

Como resultado del impulso y coordinación de la STPS, el 14 de octubre de 2016 el titular del ramo suscribió un **Memorándum de Entendimiento en Materia de Cooperación Laboral** con sus homólogos de El Salvador, Guatemala y Honduras. Con la firma de este instrumento se iniciaron los trabajos para fijar las bases de la elaboración e instrumentación de un programa laboral migratorio temporal, que posibilitará que trabajadores de dichos países centroamericanos laboren en México por un periodo no mayor a 180 días en los sectores agrícola y de servicios, y que trabajadores mexicanos puedan emplearse temporalmente en esos países. Dicho instrumento responde al interés del Gobierno de México de promover la implementación de políticas públicas integrales, que fortalezcan la protección de los derechos humanos y laborales de los migrantes.

El Memorándum fue respaldado por el Secretario General de la Organización de los Estados Americanos (OEA), quien subrayó que ante el aumento de los flujos migratorios intrarregionales resulta esencial favorecer el acceso de los migrantes al trabajo, salud, educación y servicios públicos para su desarrollo en las naciones de destino.

Fortalecimiento de las relaciones bilaterales

Con el propósito de fortalecer los vínculos de cooperación conjunta, entre diciembre de 2016 y abril de 2017



el titular del ramo sostuvo varios encuentros con sus homólogos y altos funcionarios de otros países y de organismos internacionales, de los cuales destacan:

- El 28 de septiembre de 2016, con el Secretario General de la OEA, para abordar asuntos relacionados con la migración laboral. Ambos funcionarios destacaron la importancia de desarrollar políticas públicas integrales que fortalezcan la defensa de los derechos humanos y laborales de los migrantes, así como la necesidad de promover una migración segura, regulada y ordenada.
- En el marco del diálogo bilateral con EUA, el titular de la política pública laboral del país se reunió el 27 de septiembre, el 26 de octubre y el 12 de diciembre de 2016, con su homólogo estadounidense, para dar seguimiento a los temas de la agenda laboral de ambos países y establecer acuerdos para su atención.
- El 18 de octubre de 2016, con el Ministro de Cooperativas, Trabajo y Bienestar Social de Irán. Durante este encuentro se llevó a cabo la Firma del Plan de Acción Conjunto de Cooperación Laboral entre la STPS y dicho ministerio, instrumento con el cual se pone en ejecución el Memorando de Entendimiento sobre Asuntos Laborales, suscrito por ambos países en Teherán, Irán, en 2015. El plan de acción incluye la realización de estudios, seminarios y talleres conjuntos, intercambios entre expertos sobre empleo productivo, inserción laboral, mecanismos de conciliación, así como seguridad y salud ocupacional.
- El 9 de enero de 2017, con el Secretario General de la OCDE, en el marco de su visita oficial a México para presentar estudios de la organización sobre nuestro país. Durante el encuentro, el titular del ramo reconoció la importante aportación de la OCDE con sus investigaciones para orientar el diseño de políticas públicas en materia de empleo. Por su parte, el Secretario General de la OCDE elogió la labor de la STPS para promover la generación de empleos formales y la capacitación, que mejoren el bienestar de los trabajadores.
- El 19 de abril de 2017, con la Ministra de Empleo y Seguridad Social de España, en el marco de la XII Reunión de la Comisión Binacional México-España. Ambos funcionarios revisaron los avances de la cooperación bilateral, la agenda multilateral en el marco del G20 y la próxima Conferencia Internacional del Trabajo. Asimismo, suscribieron un Memorándum de Entendimiento sobre Cooperación y Asistencia

Técnica en Materia Laboral, con el cual se renovó la colaboración bilateral signada en 2014 por los titulares de ambas carteras de trabajo, con el propósito de elevar el intercambio de información técnica en temas de justicia y defensa del trabajador, migración laboral, desarrollo de habilidades para el empleo, y estabilidad en el trabajo.

- El 17 mayo y el 14 de junio de 2017, con el Director General de la OIT, para abordar temas relativos a la 106ª Conferencia Internacional del Trabajo, como la resiliencia económica y el cambio climático, y para concretar aspectos de la Reunión Tripartita Regional sobre Migración Laboral en América Latina y el Caribe, que tendrá lugar en México en febrero de 2018. Coincidieron en mantener una comunicación constante sobre la evolución del mercado del trabajo, en particular, de la implementación de políticas activas encaminadas hacia una migración laboral legal, regular, ordenada y segura.
- El 18 de mayo de 2017, con el Secretario General de la OCDE. Ambos funcionarios comentaron los cambios en el mundo del trabajo y resaltaron la necesidad de generar nuevas habilidades, tarea en la cual la Estrategia de Habilidades de la OCDE adquiere importancia. También dialogaron sobre los temas, agenda y participación del titular del ramo en el Foro Político de Alto Nivel sobre la Nueva Estrategia de Empleo de la OCDE a realizarse el 13 de junio de 2017.

Ese mismo día, con el nuevo Secretario del Trabajo de EUA. Ambos funcionarios expresaron su interés por construir una agenda de trabajo bilateral con base en los intereses comunes de ambos países. El Secretario destacó la importancia de seguir fortaleciendo las



relaciones comerciales y económicas de las dos naciones, las cuales contribuyen a la generación de empleos tanto en México como en EUA. Por su parte, su homólogo estadounidense señaló que la relación con México es sumamente importante en muchos ámbitos, por lo que afirmó que dará un especial seguimiento a la agenda bilateral, a fin de avanzar en la consecución de objetivos comunes.

En una reunión el mismo día, con el Ministro de Trabajo de Argentina. Ambos titulares de las carteras laborales comentaron la necesidad de profundizar la cooperación técnica bilateral en materia laboral, especialmente sobre trabajo infantil, seguridad social, inspección laboral, relaciones laborales y políticas activas de empleo.

- Los días 18 de mayo y 14 de junio de 2017, con la Ministra de Empleo, Desarrollo de la Fuerza Laboral y Trabajo de Canadá. Durante los encuentros ambos titulares de las carteras laborales intercambiaron puntos de vista sobre la integración efectiva de los trabajadores migrantes a las economías nacionales, conversaron sobre los resultados y avances del PTAT, establecido desde 1974, y refrendaron su compromiso en reforzar la cooperación técnica para el intercambio de información sobre relaciones laborales y políticas activas de empleo.

Otros foros y organismos internacionales con temas laborales

- La STPS participó en la XIX Reunión del Grupo de Asuntos Migratorio Guatemala-México (Ciudad de Guatemala, 3 y 4 de noviembre de 2016). En materia laboral se abordó la renovación del Acuerdo de Cooperación entre los Ministros de Trabajo de ambos países y la incorporación de Guatemala a las negociaciones de un Programa Laboral Migratorio entre México y los países del triángulo norte de Centroamérica, compuesto por El Salvador, Guatemala y Honduras.
- En coordinación con la Secretaría de Economía, la STPS participó en la Tercera y Cuarta Ronda de Negociación para la Modernización del Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos Mexicanos y los Estados de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC), en Lugano, Suiza, del 17 al 20 de enero, y en la Ciudad de México, del 6 al 9 de junio de 2017. Durante las sesiones, se revisó una propuesta de texto de la AELC sobre movimiento de prestadores de servicios.
- Tercera y Cuarta Ronda de Negociación para la Modernización del pilar comercial del Acuerdo de Asociación Económica, Concertación Política y Cooperación entre los Estados Unidos Mexicanos y la Comunidad Europea y sus Estados Miembros en Bruselas, Bélgica, del 3 al 7 de abril, y en la Ciudad de México, del 21 de junio al 5 de julio de 2017. En las negociaciones se revisó un capítulo sobre desarrollo sostenible y un apartado de movilidad de personas de negocios.
- El titular del ramo participó en la Sesión Plenaria de la XII Reunión de la Comisión Binacional México-España (Madrid, 20 de abril de 2017), en la cual afirmó que ambos países trabajan en estrecha colaboración para mejorar la capacitación de su fuerza laboral y concretar alianzas que les permitan afrontar los retos que impone la nueva economía mundial.
- La STPS ha intervenido en la integración del Tercer Informe Periódico de México sobre el cumplimiento de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (Ciudad de México, 7 de noviembre de 2016 y 21 de abril de 2017), en cumplimiento de las obligaciones y compromisos contraídos por el Gobierno de México con organismos internacionales, gobiernos extranjeros y aquéllos derivados de su participación en foros internacionales relacionados con el tema laboral.
- En el marco de los Pactos y Convenciones de Derechos Humanos de la ONU, la STPS participa en reuniones y actividades en las que ha expuesto los avances y logros alcanzados en esta materia. Éste es el caso del V y VI Informe Periódico Combinado de México sobre la implementación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, donde la secretaría rindió cuentas de la instrumentación de acciones para promover y velar por la protección de los derechos humanos en el ámbito laboral, y el cual servirá para la preparación de la Sustentación del Informe de México ante el Comité de la Convención, que se llevará a cabo en Ginebra, Suiza, el 26 y 27 de septiembre de 2017.
- Como parte de las actividades para conmemorar el Centenario de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la STPS en colaboración con la OIT organizó el Coloquio “Trabajo decente y el Artículo 123 Constitucional” (Ciudad de México, 3 de

mayo de 2017). Asistieron especialistas de alto nivel, nacionales e internacionales, así como representantes de empleadores y trabajadores, quienes reflexionaron e intercambiaron opiniones sobre el impacto del Artículo 123 Constitucional en la construcción y evolución del concepto de trabajo decente de la OIT.

Actividades de cooperación internacional en materia laboral

Entre las actividades de cooperación en las que intervino la STPS como donante o receptor de asistencia técnica, durante septiembre 2016 a junio 2017, destacan:

- Reunión tripartita de expertos sobre reclutamiento equitativo de la OIT (Ginebra, Suiza, 5 al 7 de septiembre de 2016). Tuvo como objetivo discutir y redactar el documento “Proyecto de principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa, incluyendo los trabajadores migrantes”, que se presentó en la 328ª Reunión del Consejo de Administración de la OIT en Ginebra, Suiza, del 29 de octubre al 8 noviembre de 2016, para su consideración y adopción.
- Asistencia técnica sobre el Observatorio Laboral (OLA) de México al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú (Ciudad de México, 28 al 30 de septiembre de 2016). Se compartió con expertos técnicos de Perú las metodologías que utiliza el OLA para la generación y análisis de la información del mercado de trabajo y el diseño y aplicación de la ENOE como principal fuente de información para ese sector.
- Visita de trabajo del Ministro de Cooperativas, Trabajo y Bienestar Social de Irán a la STPS (Ciudad de México, 18 y 19 de octubre de 2016). En la visita, a solicitud del ministerio iraní, se reunieron con funcionarios del SNE y la PROFEDET, con el objetivo de conocer las experiencias de México en materia de servicios de empleo, procuración de justicia y mediación laboral.
- Reunión con funcionarios de la Embajada del Reino Unido de la Gran Bretaña e Irlanda del Norte en México (Ciudad de México, 16 de noviembre de 2016), para presentar a la STPS la investigación que esa representación diplomática realiza en nuestro país sobre habilidades para el trabajo y propuestas de algunos esquemas de cooperación conjunta en ese tema.
- Foro de discusión sobre derechos humanos y empresas en México (Ciudad de México, 29 de noviembre de 2016), organizado como parte de las actividades que encabezan la SRE y la SEGOB, para la elaboración del Programa Nacional de Empresas y Derechos Humanos de México. En el foro se abordaron temas como las obligaciones del Estado mexicano de proteger y respetar los derechos humanos, así como la debida diligencia para prevenir y reparar violaciones derivadas de actividades empresariales. La STPS intervino para atender cuestionamientos y dudas de diversas ONG sobre debida diligencia, temas laborales y coordinación con otros actores relevantes.
- Reunión técnica entre funcionarios del Programa para la Cohesión Social en América Latina de la Comisión Europea (Eurosocial) con funcionarios del SNE y de la Subsecretaría de Previsión Social (Ciudad de México, 26 de abril de 2017). Su objetivo fue compartirles el funcionamiento del SNE, así como el desarrollo de programas para la formalización del empleo y la transición escuela-trabajo de la STPS.
- Reunión con la Coordinadora de Trabajo y Empleo de Socieus+, experto en protección social, trabajo y empleo de la Comisión Europea (Ciudad de México, 27 de abril de 2017), quien dio a conocer a la STPS la oferta de cooperación en empleo que ofrece ese programa.
- En el marco de la cooperación bilateral entre la STPS y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España, se gestionó la asistencia técnica de ese ministerio para que un funcionario del Instituto Nacional de la Seguridad Social de España brinde asesoría en el diseño y elaboración de la *Guía de educación previsional en materia de seguridad social*, que se presentó el 28 de abril de 2017 en la “Semana nacional de la seguridad social 2017” que organizó la STPS.



2. Coordinación con entidades federativas

Las delegaciones federales del trabajo en las entidades federativas colaboran en la coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas y programas que desarrolla la STPS para el cumplimiento de los objetivos del Programa Sectorial.

Una de esas acciones de mayor relevancia en la ejecución y cumplimiento de la política laboral del país es la coordinación y cooperación con los gobiernos estatales, tal como se describe en este apartado.

Actividades de la STPS en la República Mexicana

- El 26 de septiembre de 2016, el titular de esta dependencia, acompañado del Gobernador del Estado de Coahuila, asistió en representación del Presidente Enrique Peña Nieto, a la inauguración de infotecas en los municipios de Matamoros y Viesca, donde ratificó el compromiso del Gobierno de la República de continuar con la ampliación de la infraestructura educativa en el país, para fortalecer la educación con herramientas de vanguardia.

Asimismo, el Secretario resaltó que la política laboral que ha desarrollado la presente administración junto con los gobiernos estatales, trabajadores y empresarios, ofrece nuevas oportunidades para los jóvenes.

- El titular de la STPS asistió al V Informe del Gobernador de Coahuila el 30 de noviembre de 2016, donde resaltó los avances de ese estado: es líder en formalización del empleo, con más del 70% de sus trabajadores con contrato por escrito; ocupa el tercer lugar nacional con el mayor PIB per cápita, con un valor de 202 mil pesos y también por tener la mayor escolaridad entre sus trabajadores; tiene el cuarto lugar nacional por el porcentaje de curules ocupadas por mujeres en congresos estatales y por la tasa de alfabetización para adultos.
- En Arteaga, Coahuila, el 15 de noviembre de 2016, el Secretario entregó constancias de capacitación laboral a becarios de programas de la STPS, así como insumos a emprendedores, con lo que refrendó su compromiso de abrir espacios de trabajo. Técnicos y profesionistas se colocaron en las 1,500 vacantes que

se ofrecieron para este sector en la Jornada de Empleo y Productividad de Coahuila.

- El 26 de enero de 2017 en Ciudad Nezahualcóyotl, Estado de México, la STPS suscribió un convenio de coordinación en materia de capacitación con su homóloga del Estado de México y el Instituto de Capacitación y Adiestramiento para el Trabajo Industrial de esa entidad federativa, con el cual se formalizó el compromiso de capacitar a 966 trabajadores de la entidad y evaluar con fines de certificación a un mínimo de 566 empleados.
 - El 24 de marzo de 2017 en Saltillo, Coahuila, el Secretario presidió una reunión para revisar estrategias sobre protección de los derechos de los jornaleros agrícolas mexicanos, asunto prioritario que demanda la intervención de la Federación y los estados. Destacó la importancia de implementar programas que protejan la integridad, mejoren la seguridad y las condiciones laborales para el bienestar de los trabajadores del campo, y que garanticen el acceso a la educación básica a sus hijos.
 - El 31 de marzo de 2017 en Toluca, Estado de México, el titular de la STPS entregó certificados a viudas que recuperaron el fondo de ahorro para el retiro y de vivienda de su cónyuge.
 - El 5 de abril de 2017, el titular de esta dependencia, acompañado del Gobernador del estado de Veracruz, sostuvieron una reunión de trabajo para revisar temas de la agenda laboral en esa entidad. Se acordó llevar a cabo un plan de acción inmediato en Veracruz para impulsar la generación de empleos y las inversiones que favorezcan el crecimiento económico en la zona.
 - Los días 5, 6 y 7 de abril de 2017 en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, el titular de la STPS presidió la Conferencia Nacional de Secretarios del Trabajo (CONASETRA), cuyo temario versó sobre capacitación, adiestramiento, formación educativa y vinculación escuela-trabajo.
- La CONASETRA es un mecanismo de coordinación para el desarrollo de programas, proyectos y acciones de interés nacional en el ámbito laboral, que busca

contribuir al crecimiento económico, el fomento del empleo formal, el impulso a la productividad y garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores.

- El 31 de mayo de 2017, en la Ciudad de México, el titular de esta dependencia participó como testigo de honor en la firma de los Convenios de Colaboración entre la Autoridad Federal para el Desarrollo de las Zonas Económicas Especiales (ZEE) y el Sector Obrero, para impulsar el empleo formal en las regiones más rezagadas del país, mediante el aumento de las habilidades y destrezas de los trabajadores, el desarrollo industrial y el crecimiento de la productividad laboral, así como inversiones productivas que aprovechen los recursos naturales y humanos de cada zona.

Reuniones consultivas del sector laboral federal

El **Acuerdo Relativo al Fortalecimiento del Sector Laboral Federal** en cada entidad federativa tiene como propósito la instrumentación de acciones y programas del sector laboral federal mediante la coordinación de las instancias federales laborales con los estados de la República y la Ciudad de México.

En el marco de este acuerdo, del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017 se llevaron a cabo 157 reuniones consultivas en las 32 entidades federativas, en las cuales se analizó la operatividad, aplicación y los resultados a nivel estatal y de la Ciudad de México de los programas de la STPS y de las acciones de sus entidades sectorizadas, así como de programas y acciones que son coordinados con las entidades federativas.

Videoconferencias con las delegaciones federales del trabajo

Las 32 delegaciones federales del trabajo desarrollan diversas actividades coordinadas con apoyo del sistema de videoconferencias, una herramienta de comunicación que ha sido muy eficaz para el seguimiento de los programas institucionales, que además contribuye al ahorro de recursos en los programas de capacitación presencial para los servidores públicos en los estados.

Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017 se han realizado 37 videoconferencias, en las que destaca el seguimiento y ejecución de acciones del Convenio STPS–INFONAVIT, suscrito el 19 de enero de 2015, y mediante el cual las delegaciones del trabajo de Sonora y Puebla obtuvieron el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”®.

En acompañamiento con las áreas sustantivas de la STPS, se han realizado acciones de evaluación y seguimiento del Premio Nacional del Trabajo, Comisiones Consultivas Estatales en Seguridad y Salud en el Trabajo y temas inherentes a la capacitación, adiestramiento y productividad laboral, impartición de cursos y talleres; y la Norma Oficial Mexicana NOM-034, Igualdad laboral y beneficios fiscales para centros de trabajo incluyentes.

Asimismo, a través de videoconferencias con funcionarios de los gobiernos estatales, se ha avanzado en la estrategia para la firma de los convenios de formalización del empleo que suscribirá el Presidente de la República.

3. Avances de la Reforma Laboral y Asuntos jurídicos

Desde el inicio de la presente administración, la STPS trabaja para implementar los cambios que establece la Reforma Laboral de finales de 2012 en beneficio de todos los mexicanos, a partir de los siguientes ejes: la promoción de los beneficios del empleo formal, impulso a la integración y desempeño en el mercado laboral de mujeres, jóvenes y grupos en situación de vulnerabilidad, así como procurar el reconocimiento y respeto de los derechos laborales de los trabajadores en los centros de trabajo.

Promoción del acceso a empleos formales

Con la Reforma Laboral, en México se han adoptado nuevas formas de contratación, como los contratos por temporada, de capacitación inicial y por periodo de prueba, que facilitan a los buscadores de empleo, en particular a jóvenes, ocupar vacantes a las que se les dificultaba ingresar por falta de experiencia; mientras que para los empleadores representa un mecanismo para conocer las aptitudes y competencias de los candidatos y que tengan mayor certidumbre en su elección. Además, con la Reforma se regularizó la práctica del *outsourcing* o subcontratación, que evita el incumplimiento de obligaciones patronales.

De acuerdo con el Módulo de Trayectorias Laborales del INEGI^{18/} en México 6.6 millones de trabajadores están insertos en el mercado laboral bajo las nuevas formas de contratación, de los cuales 42% son jóvenes de 18 a 29 años de edad, es decir, 2.8 millones.

A partir de que la Reforma Laboral entró en vigor en diciembre de 2012, y hasta junio de 2017, se reporta una afiliación histórica de puestos de trabajo en el IMSS de más de 2.8 millones, el mayor número registrado de las últimas seis administraciones federales, y de los cuales cuatro de cada diez son ocupados por mujeres.

Gracias a la promoción de la formalización, este crecimiento en el empleo asegurado ha sido muy

superior al de la economía del país y disminuido la Tasa de Informalidad Laboral de 2.5 puntos porcentuales, al pasar de 59.63% en el cuarto trimestre de 2012 a 57.17% en el primer trimestre de 2017, la menor tasa trimestral desde que se reporta este indicador. Es pertinente destacar que en abril 2017, la Tasa de Informalidad Laboral mensual fue de 56.1%, la más baja desde que el INEGI publica este dato.

Un dato que revela la eficacia de la Reforma Laboral es que suman poco más de 2.3 millones las personas que encontraron su primer trabajo a través de las modalidades de Capacitación Inicial y Periodo de Prueba, que equivale a 13.1% del total de las modalidades de contratación, de acuerdo con datos del Módulo de Trayectorias Laborales 2015, realizado por la CONSAR y el INEGI.

Fomento al trabajo digno y protección más efectiva de los derechos laborales

Uno de los objetivos principales de la Reforma Laboral de finales de 2012 fue establecer las condiciones para que las personas en situación de vulnerabilidad pudieran ejercer su derecho a un trabajo digno, en condiciones adecuadas de seguridad e higiene y con prestaciones laborales, lo que les permite desarrollarse plenamente como parte de la sociedad.

Desde el inicio de la administración y hasta junio de 2017, a través del SNE, casi 65 mil personas con discapacidad y 175 mil adultos mayores se han colocado en un puesto de trabajo formal, que representa 2.3 y 2.9 veces más de lo conseguido en el mismo periodo de la administración anterior.

Justicia laboral y fortalecimiento de las facultades de la autoridad laboral

Para fortalecer la protección de los derechos laborales, durante esta administración y hasta junio de 2017, se incrementó la plantilla de inspectores de 776 a 946, es decir en 21.9%. Asimismo, el número de inspecciones aumentó en 312%, en comparación con el mismo

18/ El Módulo de Trayectorias Laborales (Motral) 2015 representa un esfuerzo conjunto de la CONSAR y del INEGI para generar información sobre trayectorias laborales y seguridad social.

periodo del sexenio pasado, en beneficio de más de 28 millones de trabajadores.

Con el fin de incentivar el cumplimiento de las obligaciones patronales, se incrementaron los montos de las sanciones por violaciones a la LFT, de 315 a 5 mil veces el salario mínimo general (ahora UMA). Así, en esta administración, entre diciembre 2012 y junio 2017, se han emitido 34,040 resoluciones condenatorias, 123% más que en el mismo periodo de la administración anterior.

Otra de las prioridades de la Reforma Laboral es la conservación de la paz laboral entre los factores de la producción, en la que se privilegie el diálogo y la conciliación. En este clima de paz laboral se ha logrado que de más de 37 mil revisiones salariales y contractuales entre diciembre 2012 y junio 2017, un total de 99.9% de ellas se resolvió por convenio.

Nueva reforma al texto constitucional en materia laboral

Aun cuando se han conseguido metas importantes en materia de respeto a los derechos laborales, gracias a la implementación de la Reforma Laboral, todavía existen áreas de oportunidad en la impartición de justicia laboral, para garantizar certeza jurídica en la aplicación de la ley a trabajadores y patrones.

Por ello, el Presidente de la República, Enrique Peña Nieto, envió una iniciativa de reforma al Poder Legislativo en la que propone que la justicia laboral sea impartida en lo sucesivo por órganos del Poder Judicial Federal o de los Poderes Judiciales Locales, según corresponda, y se privilegie la resolución de conflictos mediante la conciliación.

Así, el 13 de octubre de 2016, la Cámara de Senadores recogió y dictaminó la iniciativa enviada por el Ejecutivo Federal; y el 4 de noviembre del mismo año, la Cámara de Diputados aprobó esta iniciativa por mayoría calificada.

Con la aprobación de la mayoría de las legislaturas de los estados y una vez que el Congreso de la Unión realizara la declaratoria correspondiente, el 24 de febrero de 2017 se publicaron en el DOF las reformas a los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyos cambios más significativos son los siguientes:

- El artículo 107 únicamente fue reformado en el inciso d, de la fracción V, en cuanto a la autoridad laboral

competente, que textualmente señalaba: “En materia laboral, cuando se reclamen laudos dictados por las Juntas Locales o la Federal de Conciliación y Arbitraje” y se sustituyó para quedar como sigue:

“d) En materia laboral, cuando se reclamen resoluciones o sentencias definitivas que pongan fin al juicio dictadas por los tribunales laborales locales o federales o laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus homólogos en las entidades federativas...”

- Con la modificación sustancial del Artículo 123 Constitucional, se transformará profundamente la justicia laboral cotidiana, al brindar a los trabajadores una mayor celeridad y certeza en la tramitación de sus juicios y al consolidar la autonomía y eficacia de los nuevos órganos e instancias responsables de la impartición de justicia laboral, como se describe a continuación:

- La justicia laboral será impartida en lo sucesivo por órganos del Poder Judicial Federal o de los poderes judiciales locales, según corresponda.

- La conciliación constituye una instancia prejudicial a la cual los trabajadores y patrones deberán acudir. Con esta medida, los nuevos órganos de impartición de justicia laboral concentrarán su atención en las tareas jurisdiccionales, propias de su responsabilidad. En tanto, la función conciliatoria estará a cargo de Centros de Conciliación especializados, imparciales y descentralizados, es decir, serán organismos dotados con personalidad jurídica y patrimonio propios, con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

Asuntos jurídicos

Parte estratégica en el funcionamiento óptimo de la STPS es la Dirección General de Asuntos Jurídicos, área que atiende diversas encomiendas de orden legal, como las recomendaciones de la CNDH, de las cuales se detallan las más importantes en el siguiente reporte.

Pasta de Conchos (Recomendación 26/2006)

Con motivo del lamentable accidente ocurrido el 19 de febrero de 2006 en la Mina Pasta de Conchos, se inició un procedimiento que culminó en la Recomendación 26/2006.

La CNDH dio por cumplida la recomendación de manera insatisfactoria, porque está pendiente el pago de indemnizaciones de cuatro reclamantes cuya situación a junio de 2017 es la siguiente: en dos casos, la autoridad jurisdiccional determinó improcedente el pago de indemnización; en otro, no compareció para reclamar el derecho de indemnización, y en el otro caso se está a la espera del pronunciamiento de la autoridad jurisdiccional de la indemnización pendiente de cumplimiento.

Casino Royale (Recomendación 66/2012)

Con motivo de los hechos ocurridos en el Casino Royale, en Monterrey, Nuevo León, la CNDH emitió la Recomendación 66/2012 el 29 de noviembre de 2012, con un punto único dirigido a diversas autoridades y cinco puntos recomendatorios específicamente para la STPS.

De las acciones realizadas, la CNDH informó que se tiene con cumplimiento total de los puntos recomendatorios único, tercero, cuarto y quinto, quedando pendientes los puntos primero y segundo, que se encuentran en proceso de cumplimiento.

A efecto de atender los puntos pendientes, en 2016 se han realizado 386 acciones de inspección en el territorio nacional y se encuentra en etapa de prueba el Registro Público que albergará los datos de los centros de trabajo en los que se practican juegos con apuestas y sorteos que han sido inspeccionados por la STPS, que se tiene planeado concluir a finales del mes de agosto de 2017 para su consulta.

Jornaleros Agrícolas Rarámuris en Baja California (Recomendación 28/2016)

La CNDH emitió la Recomendación 28/2016, el 31 de mayo de 2016, con cuatro puntos dirigidos a otra autoridad y cinco puntos recomendatorios específicamente para la STPS, derivada de las notas periodísticas sobre jornaleros que trabajaban en condiciones inhumanas y degradantes: “Rescatan a 200 jornaleros tarahumaras que vivían como esclavos en Comondú”, “Equivalen a trata de personas las condiciones laborales de jornaleros”, “Con tretas fueron reclutados los rarámuris rescatados de trabajo inhumano de BCS” y “Ya reubicaron a jornaleros rescatados en Comondú”.

Con motivo de las acciones realizadas, la CNDH determinó el cumplimiento de los puntos recomendatorios segundo, tercero, cuarto y quinto, y sólo queda en proceso de acatamiento el primer punto recomendatorio.

Se han atendido los requerimientos del Órgano Interno de Control de la STPS y se han impartido cursos de capacitación sobre derechos humanos. Estas temáticas, además de los de trabajo infantil y trata de personas, se han implementado de manera permanente en el Programa Anual de Capacitación, así como en el Sistema de Capacitación a Distancia de Inspección del Trabajo.

Asimismo, se han intensificado las visitas de inspección a los centros de trabajo con actividades agrícolas. En Baja California Sur, de cinco visitas realizadas en el 2015 se incrementó a 35 para 2016 y en todo el país, de 77 visitas en 2015 aumentó a 227 para 2016.

Jornaleros agrícolas indígenas nahuas, en Municipio de Villa Juárez, San Luis Potosí, (Recomendación 70/2016)

La CNDH emitió la Recomendación 70/2016, el 29 de diciembre de 2016, con siete puntos dirigidos a otra autoridad y ocho puntos recomendatorios específicamente para la STPS, derivada de los hechos cometidos en agravio de jornaleros agrícolas en el municipio de Río Verde, San Luis Potosí, en la finca “Agrícola Herver”. Los jornaleros son alrededor de 240 personas, entre hombres, mujeres, niñas, niños y adolescentes, quienes presuntamente laboraban en condiciones indignas, circunstancias que podrían constituir violaciones a sus derechos humanos.

El 16 de enero de 2017, la STPS aceptó la Recomendación 70/2016 emitida por la CNDH. Con las gestiones que se realizaron, la CNDH consideró cumplidos los puntos recomendatorios cuarto y quinto, y quedan pendientes los puntos primero, segundo, tercero, sexto, séptimo y octavo, que están en proceso de cumplimiento.

Se llevaron a cabo reuniones de trabajo con el gobierno del estado a efecto de elaborar el diagnóstico sobre la situación específica de jornaleros agrícolas en San Luis Potosí. Otra acción consistió en la difusión de un tríptico informativo sobre derechos laborales de los trabajadores agrícolas, que los orienta sobre qué hacer cuando su patrón no respeta esos derechos, y cómo detectar cuando son objeto de explotación laboral o trata de personas.

Se impartieron también ocho talleres de difusión de derechos humanos, laborales y agrarios en San Luis Potosí durante 2016 como parte del proyecto “Formación de gestores comunitarios en derechos humanos, laborales y agrarios con perspectiva de género”.

Se han impartido cursos de capacitación sobre derechos humanos y se han implementado de manera permanente en el Programa Anual de Capacitación. Los temas trabajo infantil y trata de personas se han incorporado como parte de la oferta del Sistema de Capacitación a Distancia de la Inspección del Trabajo.

De igual forma, se remitió un proyecto de Convenio de Coordinación para el intercambio de información entre la STPS y el Gobierno de San Luis Potosí.

Jornaleros agrícolas, del Valle de San Quintín, Ensenada Baja California (Recomendación 2/2017)

La CNDH emitió la Recomendación 2/2017, el 31 de enero de 2017, con ocho puntos recomendatorios dirigidos específicamente para la STPS; y dos en conjunto con SEDESOL y el IMSS, originada por hechos en agravio de un grupo de jornaleros agrícolas que viven y trabajan en ranchos ubicados al sur de la Ciudad de Ensenada, Baja California. Las acusaciones son: pésimas condiciones laborales y de seguridad social; actos de acoso sexual de los mayordomos y generales o ingenieros encargados de los ranchos, entre otras, lo que implicaría posibles violaciones a los derechos humanos; a la igualdad y a la integridad y seguridad personales.

El 21 de febrero de 2017, la STPS aceptó la Recomendación 2/2017 de la CNDH, que se encuentra en proceso de cumplimiento, como se describe a continuación:

Se trabaja con el gobierno de Baja California y autoridades federales para la elaboración de un diagnóstico sobre la situación laboral de las personas jornaleras en el estado; asimismo, se ha capacitado a servidores públicos de esa entidad federativa sobre derechos humanos, tema que también se ha incluido de manera permanente en el Programa Anual de Capacitación, así como los de trabajo infantil y trata de personas en el Sistema de Capacitación a Distancia de Inspección del Trabajo.

En el subprograma Movilidad Laboral, en el año de 2016 se logró la vinculación de 995 trabajadores agrícolas con ocho centros de trabajo en Baja California. En lo que va de 2017, se han vinculado en esa entidad federativa a 781 trabajadores agrícolas con cuatro centros de trabajo.

Otra acción importante es la creación del Programa de Inspecciones 2017 en Materia de Salud e Higiene a

Empresas Agrícolas del Valle de Mexicali y San Quintín, y el programa de inspecciones para detectar trabajo infantil, las cuales se desahogan siguiendo el Protocolo de Inspección de Erradicación del Trabajo Infantil.

Se han realizado reuniones de trabajo con el Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria, con el fin de crear sinergias para que los Sistemas de Reducción de Riesgos de Contaminación en la Producción Primaria de Vegetales y el Buen Uso y Manejo de Agroquímicos se incorporen de manera obligatoria a las empresas agrícolas.

Consolidación del principio de legalidad

Apoyo jurídico en la celebración de convenios

Se firmaron los Convenios de Coordinación para la Operación del Programa de Apoyo al Empleo, en el marco del SNE, para el ejercicio fiscal 2016, entre el Ejecutivo Federal, a través de la STPS, con los gobiernos de los estados de Chihuahua y Sinaloa, los cuales se publicaron en el DOF el 18 de octubre y el 16 de diciembre de 2016, respectivamente.

Asimismo, entre el 31 de enero y el 22 de junio de 2017, se firmaron Convenios de Coordinación para la Operación de Programas, Servicios y Estrategias en materia de Empleo, para el ejercicio fiscal 2017, entre el Ejecutivo Federal, a través de la STPS, con los gobiernos de los estados de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chihuahua, Chiapas, Colima, Durango, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Estado de México, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas, así como de la Ciudad de México.

Actualización del marco normativo del sector laboral

Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, se analizaron 109 iniciativas de reforma a la LFT, 84 ordenamientos legales y siete estudios legislativos y reglamentarios con injerencia en el ámbito laboral; se participó también en la elaboración y revisión de 17 instrumentos que se publicaron en el DOF.

4. Prospectiva sectorial

El análisis prospectivo de las políticas públicas del sector laboral; la planeación estratégica, seguimiento y evaluación de los objetivos y líneas de acción del programa sectorial de la STPS y de los programas derivados del PN en que participa, y de los compromisos institucionales adquiridos en órganos de gobierno en los que la dependencia o los organismos del sector forman parte, requieren de la coordinación, seguimiento y evaluación de la Dirección General de Análisis y Prospectiva Sectorial (DGAPS), área cuya principal misión es coadyuvar al cumplimiento de las metas sectoriales y estrategias transversales, la rendición de cuentas y la toma de decisiones con resultados eficaces, como se detalla a continuación.

Informes institucionales

La STPS realizó su aportación sectorial al Cuarto Informe de Ejecución del PND 2013-2018 entre diciembre de 2016 y marzo de 2017, con el que rindió cuenta de las principales acciones y resultados en 2016 de la política pública laboral en la ejecución del PND 2013-2018 y del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018. De esta forma, se atendió la solicitud de la SHCP y se cumplió con lo que señala el sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que establece el Artículo 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como el artículo 6° de la Ley de Planeación, que establece la obligación de que en marzo de cada año, el Presidente de la República debe presentar ante el H. Congreso de la Unión un informe en que dé cuenta de las principales acciones y resultados de la ejecución del PND y de los programas sectoriales.

En cumplimiento a lo dispuesto por el Artículo 69 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a solicitud de la SHCP, entre junio y agosto de 2016 se integró y entregó la aportación sectorial de la STPS para el Cuarto Informe de Gobierno. En la apertura de sesiones ordinarias del Primer Periodo de ejercicio del Congreso en septiembre de 2016, el Presidente de la República presentó por escrito su Cuarto Informe de Gobierno, en el que manifestó el estado general de la administración pública del país, y por tanto, de la política pública laboral encomendada a esta dependencia.

Entre mayo y agosto de 2016 se integró y publicó el Cuarto Informe de Labores de la STPS, que presentó el Secretario del Trabajo y Previsión Social al H. Congreso de la Unión para rendir cuenta del estado general del ramo en ese año, con base en la política laboral del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018 y en cumplimiento del Artículo 93 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Asimismo, el 26 de agosto se entregaron 800 ejemplares impresos y dos en medio electrónico, a la Unidad de Enlace Legislativo de la SEGOB de acuerdo con la solicitud de esa dependencia.

De septiembre a diciembre de 2016, se entregaron dos informes de resultados, uno en septiembre y otro para el lapso enero-diciembre de 2016, con las acciones más relevantes que llevaron a cabo las unidades administrativas, y que sirvieron para la toma de decisiones estratégicas en la política laboral, y como insumo para los discursos del titular de la dependencia.

En relación con los informes de actividades del área, se entregaron tres: septiembre, octubre y uno del periodo enero-diciembre 2016 que resumen las actividades más importantes de la Oficina del Secretario y cómo trascendieron en la rendición de cuentas, en el seguimiento y atención de compromisos de gobierno, indicadores sectoriales, así como en la planeación de las responsabilidades de la dependencia.

Para 2017, se han entregado dos informes de actividades y dos de resultados, que han servido para la oportuna toma de decisiones del Secretario, así como insumo para sus discursos y declaraciones ante los medios de comunicación.

Planeación y seguimiento de programas derivados del PND

Parte estratégica para la toma de decisiones, es el seguimiento mensual y trimestral, de 26 indicadores y 238 líneas de acción, respectivamente, de los Programas Especiales y Especiales Transversales en los que la STPS tuvo competencia, así como del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018.

Como resultado del seguimiento y evaluación de los indicadores y las líneas de acción de los programas en que participa la STPS, se integraron informes de avances de las metas comprometidas en la política pública laboral, que permitieron al titular del ramo tomar decisiones desde una visión integral.

La continua revisión de la información permitió que, en tiempo y forma, se diera respuesta a las solicitudes de las instancias con las que se coordina la STPS para el cumplimiento de las acciones comprometidas en los programas.

Tal es el caso de los Logros 2016 de los Programas derivados del PND que, de acuerdo con las directrices de la SHCP para toda la Administración Pública Federal, se publicaron en el primer bimestre del ejercicio 2017 en las páginas electrónicas oficiales de las secretarías y organismos públicos que coordinan el cumplimiento de metas y objetivos de esos programas.

La publicación Logros 2016 del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social contiene los resultados y avances de la política pública laboral en dicho año, a través de 12 indicadores, 18 estrategias y 85 líneas de acción específicas, con la intervención de esta dependencia y de los organismos del sector: PROFEDET, JFCA, INFONACOT, CONASAMI y CONAMPROS. La publicación está disponible en el vínculo electrónico www.gob.mx/stps/documentos/informacion-referente-a-la-politica-publica-laboral?state=published.

Asimismo, se publicaron los Logros 2016 del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018 (PNTEPD), que coordina la STPS y que describe las acciones de sensibilización consensuadas con CONAPRED y CONADIS, entre otras dependencias y organismos de la Administración Pública Federal, dirigidas a los empleadores que ofrecen oportunidades de empleo y mejores condiciones laborales para las personas con discapacidad. El documento puede consultarse en el vínculo: www.gob.mx/stps/documentos/informacion-referente-a-la-politica-publica-laboral?state=published.

De igual forma, el 15 de marzo de 2017 la STPS registró las metas intermedias para el ejercicio 2017, así como los resultados del ejercicio 2016 de los indicadores del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social y del PNTEPD en el Sistema de Seguimiento de Programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo (SISEG-

PPND), que la SHCP diseñó para realizar la medición y seguimiento de las metas sectoriales de los programas derivados del PND.

Programas especiales, transversales y regionales derivados del PND

Como parte del proceso de rendición de cuentas 2016 y planeación 2017, la STPS entregó su aportación sectorial de los programas especiales y especiales transversales derivados del PND en los que tiene líneas de acción bajo su responsabilidad. Tal es el caso del Informe de Logros 2016 del Programa Nacional de Población, del CONAPO, que se entregó el 10 de febrero.

Respecto al PROIGUALDAD del INMUJERES, del 16 al 25 de enero la STPS registró en la plataforma electrónica de ese programa, los resultados alcanzados en 2016 y la planeación para el ejercicio 2017, de las líneas de acción que son de su competencia.

En marzo de 2017, en coordinación con el INMUJERES, se revisaron y evaluaron las líneas de acción del PROIGUALDAD que atiende la STPS, con la finalidad de determinar la conclusión de aquellas cuyas metas ya se cumplieron de acuerdo con su programación. El 15 de marzo de 2017, la STPS envió al INMUJERES la relación de dichas líneas de acción, con las evidencias correspondientes, la cual está en revisión de ese instituto para su resolución.

Asimismo, la SEDESOL y la SEDATU solicitaron información de los logros alcanzados en las líneas de acción que competen a la STPS, en el Programa Nacional México sin Hambre y en los Programas Regionales para el Desarrollo del Norte, Centro y Sur-Sureste, respectivamente. Sendos informes se entregaron el 16 y 17 de febrero de 2017.

Del Programa para Democratizar la Productividad (PDP), el 15 de febrero de 2017 se entregó a la SHCP la información de los logros en 2016 en las líneas de acción en que la STPS tiene participación, así como de las metas proyectadas para el ejercicio 2017. Se trabajó de manera coordinada con la Unidad de Productividad Económica de la SHCP, para la conciliación de los indicadores Tasa de Informalidad Laboral e Índice Global de Productividad Laboral de la Economía, basado en horas trabajadas, con la finalidad de homologar los resultados que se publicarían en el Informe de Logros 2016 del PDP.

Indicadores sectoriales y líneas de acción ejercicio 2017

En el marco de la planeación estratégica de la dependencia y como parte del seguimiento para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, para el ejercicio 2017 se identificaron 26 indicadores y 238 líneas de acción, contenidos en 21 programas derivados del PND en los

que participa la STPS. Para su seguimiento mensual y trimestral, desde finales de 2014 se puso en marcha el sistema informático Sistema de Indicadores Sectoriales y Estrategias Transversales (SISSET), primero en su tipo en la Administración Pública Federal.

En la Tabla 11 se detalla el número de indicadores y líneas de acción de los programas Sectorial de Trabajo

TABLA 11. NÚMERO DE INDICADORES Y LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PROGRAMA SECTORIAL DE LA STPS Y DE LOS PROGRAMAS DERIVADOS DEL PND EN QUE PARTICIPA LA STPS A PARTIR DE 2015

Programa	Dependencia coordinadora	Indicadores	Líneas de acción
1 Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018	STPS	12	84
2 Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018		5	23
3 Programa de Trabajo del INFONACOT		7	No aplica
4 Programa Nacional para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia 2014-2018	SEGOB	No aplica	2
5 Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2014-2018		No aplica	2
6 Programa Especial de Migración 2014-2018		No aplica	7
7 Programa Nacional de Población 2014-2018		No aplica	6
8 Programa Nacional de Derechos Humanos 2014-2018		No aplica	2
9 Programa Nacional de Protección Civil 2014-2018		No aplica	3
10 Programa Nacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos 2014-2018	SHCP	No aplica	2
11 Programa para Democratizar la Productividad 2013-2018		2	12
12 Programa Nacional México sin Hambre 2014-2018	SEDESOL	No aplica	5
13 Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018		No aplica	17
14 Programa Nacional de Juventud 2014-2018		No aplica	13
15 Programa Especial Concurrente para el Desarrollo Rural Sustentable 2014-2018	SAGARPA	No aplica	1
16 Programa Regional para el Desarrollo del Norte 2014-2018	SEDATU	No aplica	1
17 Programa Regional para el Desarrollo del Centro 2014-2018		No aplica	1
18 Programa Regional para el Desarrollo del Sur-Sureste 2014-2018		No aplica	2
19 Programa Nacional Hídrico 2014-2018	SEMARNAT	No aplica	6
20 Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018	INMUJERES	No aplica	19
21 Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018	CONAPRED	No aplica	30

FUENTE: Dirección General de Análisis y Prospectiva Sectorial, con información de las áreas responsables de los indicadores y líneas de acción registrados en el SISSET.

y Previsión Social y Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad, del Programa de Trabajo 2016 del INFONACOT y de los 18 que derivan del PND y en los que participa la STPS con distintas tareas, acciones y proyectos desde 2015.

En cuanto a los indicadores del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social, al cierre de 2016 y en el periodo de enero a junio de 2017 muestran un comportamiento favorable (Tabla 12).

TABLA 12. COMPORTAMIENTO DE LOS INDICADORES DEL PROGRAMA SECTORIAL, OBJETIVOS 1 Y 2, CIERRE 2016 Y ENERO-JUNIO 2017

Nombre del indicador	Línea base 2013	Meta 2016	Cierre 2016	Meta 2017	Avance 2017 (30 de junio)
1.1 Número de buscadores de empleo colocados a través del Servicio Nacional de Empleo*	1,100,000	1,277,341	1,215,647 ^{1/}	921,558	548,261 ^{2/}
1.2 Número de buscadores de empleo colocados, apoyados con capacitación para el trabajo (Bécate)*	152,884	177,585	226,312 ^{3/}	74,577	60,229 ^{4/}
1.3 Porcentaje de desempleados colocados dentro del esquema del Seguro de Desempleo ^{5/}	No aplica	20% (meta 2018)	No aplica	20% (meta 2018)	No aplica
2.1 Número de trabajadores beneficiados por acciones de apoyo a la productividad Violencia y la Delincuencia 2014-2018	9,214	10,514	11,823 ^{6/}	51,676	28,064 ^{7/}
2.2 Porcentaje de trabajadores beneficiados con bonos de productividad	29.60%	33%	33% ^{8/}	34%	No aplica ^{9/}
2.3 Número de trabajadores capacitados de manera presencial y a distancia	55,973	41,330	47,881 ^{10/}	43,396	25,928 ^{11/}

*Cifras preliminares.

FUENTE: Dirección General de Análisis y Prospectiva Sectorial, con información de las áreas responsables de los indicadores registrada en el SISET en el periodo indicado.

- 1/ A pesar de las medidas instrumentadas para regularizar la operación de los servicios de vinculación laboral que ofrece la STPS, no fue posible recuperar el rezago en la operación de estos servicios, debido, en parte, a que el Portal del Empleo ha registrado menos atenciones y plazas vacantes de las estimadas. Sin embargo, al cierre de 2016, se cumplió con el indicador dentro del rango satisfactorio.
- 2/ De enero a junio de 2017, se logró una colocación de buscadores de empleo atendidos por el SNE 14% superior a la meta programada para este periodo, debido al eficiente desempeño de los mecanismos de vinculación Portal del Empleo y Bolsa de Trabajo, que han registrado una colocación superior a lo prospectado para este segundo trimestre
- 3/ Desde abril y hasta el cierre del ejercicio 2016, la STPS incrementó la operación de este subprograma para cubrir la demanda de capacitación para el trabajo; la operación del subprograma se incrementó para evitar efectos negativos por el cambio de administraciones en los estados. Por otra parte, como la duración de los cursos de autoempleo fue menor que el promedio, se reasignó el recurso a entidades con mayor dinamismo en la concertación y ejecución del subprograma Bécate. En su conjunto, estas medidas lograron que el indicador cerrara con más de 25% por arriba de la meta comprometida.
- 4/ Al cierre del primer semestre de 2017, el indicador mostró un resultado superior a la meta programada en cerca de 21 puntos porcentuales. Sin embargo, aunque en el periodo estos resultados hayan sido satisfactorios, es posible que en los meses subsiguientes, la operación de Bécate se detenga o se reduzca sustancialmente, debido a que ya no se dispondría de recursos presupuestarios de la Federación y porque la aportación estatal ya se ejerció.
- 5/ El Proyecto del Seguro de Desempleo está pendiente de revisión y aprobación en la Cámara de Senadores; no obstante, con base en lo previsto en este proyecto, se diseñó el proceso de atención específico para la población desempleada que tendría derecho al seguro de desempleo y el modelo general de operación e interacción con las demás instancias ejecutoras: IMSS, CONSAR y PROCESAR.
- 6/ Para remontar un rezago de la meta programada anual, se instrumentaron acciones que originaron que pudiera cerrar en cerca de 13 puntos porcentuales por arriba de la meta programada. Parte de este exitoso resultado, se debe a la ejecución del Convenio de Colaboración entre la STPS y el CONOCER, que a su vez generó la celebración de convenios similares entre el CONOCER, como ejecutor del recurso, los sectores productivos y gobiernos estatales de Sonora y Coahuila.
- 7/ Los resultados del indicador corresponden a la suma de los beneficiarios del PAP, y de los programas FAM y PROCADIST. En lo que va de 2017, el indicador rebasó la meta programada en casi 30 puntos porcentuales, resultado que permitió beneficiar a 10,661 mujeres y 17,403 hombres.
- 8/ Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2016, el número acumulado preliminar de trabajadores beneficiados con bonos de productividad fue de 737,598 trabajadores, 33% de los 2,236,751 trabajadores involucrados en revisiones salariales y contractuales. Asimismo, se llevaron a cabo 1,221 revisiones salariales, que representan 15.5% de las 7,862 revisiones efectuadas en este mismo periodo.
- 9/ El resultado de este indicador es anual y por tanto no se reportan cifras mensuales; pero de acuerdo a cifras preliminares del 1 de enero al 30 de junio, el número acumulado de trabajadores beneficiados con bonos de productividad es de 359,747 trabajadores.
- 10/ Del 1 de enero al 31 de diciembre se brindó capacitación a más de 47 mil trabajadores, de acuerdo con la siguiente operación: mediante el FAM logró capacitarse a 23,141 trabajadores de manera presencial (1,887 instructores y 21,254 por efecto multiplicador) y a 24,740 trabajadores a distancia a través del PROCADIST.
- 11/ De enero a junio 2017 mediante el FAM se logró capacitar a 9,084 trabajadores de manera presencial (895 instructores y 8,189 por efecto multiplicador) y a 16,844 trabajadores a distancia a través del PROCADIST.

TABLA 12. COMPORTAMIENTO DE LOS INDICADORES DEL PROGRAMA SECTORIAL, OBJETIVOS 3 Y 4, CIERRE 2016 Y ENERO-JUNIO 2017

Nombre del indicador	Línea base 2013	Meta 2016	Cierre 2016	Meta 2017	Avance 2017 (30 de junio)
3.1 Número de mujeres y hombres beneficiados por buenas prácticas de inclusión laboral.^{1/}	263,277	310,000	457,672 ^{2/}	500,000	No aplica ^{3/}
3.2 Porcentaje de juicios resueltos favorablemente promovidos por la PROFEDET	90%	Mayor a 85%	85.9% ^{4/}	Mayor a 85%	81.2% ^{5/}
3.3 Número de visitas de inspección, a fin de vigilar el cumplimiento de las normas laborales	84,153	124,358	115,041 ^{6/}	119,550	57,398 ^{7/}
4.1 Porcentaje de conciliación de los asuntos individuales	19.8%	26%	26% ^{8/}	28%	19.1% ^{9/}
4.2 Índice de estallamiento de huelgas	Menor a 1.0%	Menor a 0.5%	0.03% ^{10/}	Menor a 0.5%	0.03% ^{11/}
4.3 Porcentaje de efectividad en la conciliación administrativa	Mayor a 96%	Mayor a 96.0%	95.1% ^{12/}	Mayor a 96.0%	92.7% ^{13/}

*Cifras preliminares.

FUENTE: Dirección General de Análisis y Prospectiva Sectorial, con información de las áreas responsables de los indicadores registrada en el SISET en el periodo indicado.

- 1/ A partir del ejercicio 2016, este indicador se integra con la suma de las personas beneficiadas a través de los componentes DEI, DEALTI, DEFR, DIMEXTI y Mecanismos de Coordinación y Vinculación Interinstitucional.
- 2/ Durante el ejercicio 2016, mediante los distintivos que otorga la STPS, se alcanzaron los siguientes resultados: por las buenas prácticas en contra del trabajo de niñas, niños y adolescentes hijos de sus trabajadores y habitantes donde los centros de trabajo están asentados, el DIMEXTI benefició a 87,769 personas, de las cuales 41,179 son mujeres y 46,590 hombres. Con el DEI fueron favorecidos 121,922 trabajadores: 48,881 mujeres y 73,041 hombres. El DEFR benefició a 97,155 trabajadores: 38,490 mujeres y 58,665 hombres, y con el DEALTI un total de 14,013 trabajadores se beneficiaron: 3,407 mujeres y 10,606 hombres, por último, con el componente Mecanismos de Coordinación y Vinculación Interinstitucional 136,813 personas fueron beneficiadas.
- 3/ Respecto a los distintivos DEI, DEFR y DEALTI, en la conmemoración del Día Nacional por la Inclusión Laboral se llevó a cabo el lanzamiento de las convocatorias. Hasta el 30 de junio los centros de trabajo que se han registrado son: DEI 667, DEFR 534 y DEALTI 101. En el Distintivo México sin Trabajo Infantil se distinguió a 119 centros de trabajo, con un total de 52,659 personas beneficiadas: 29,877 mujeres y 22,782 hombres. En tanto, a través del componente Mecanismos de Coordinación y Vinculación Interinstitucional, de enero a mayo de 2017 se tiene un registro de 80,017 personas beneficiadas.
- 4/ Durante 2016, se concluyeron 19,394 juicios promovidos por la PROFEDET y de éstos 16,658 se resolvieron a favor de los trabajadores representados (85.9%), con una recuperación de 1,470.9 millones de pesos en favor de las familias. Asimismo, por la vía de la conciliación se han concluido 8,332 resoluciones, de las cuales 6,944 han sido en favor de los trabajadores (83.3%), con lo que se recuperaron 457.8 millones de pesos para los trabajadores y sus familias.
- 5/ Al mes de junio, se concluyeron 11,670 juicios promovidos por la PROFEDET, de los cuales 9,478 favorecieron a los trabajadores representados, para quienes se recuperaron 901.6 millones de pesos. Asimismo, por la vía de la conciliación se concluyeron 4,359 resoluciones, de las cuales 3,535 han sido en beneficio de los trabajadores y sus familias (81.1%), con una recuperación de 186.8 millones de pesos.
- 6/ Del total de visitas de inspección realizadas, 7,762 fueron de condiciones generales de trabajo; 10,827 de seguridad e higiene; 6,443 de capacitación y adiestramiento; 60,246 extraordinarias, efectuadas por diferentes motivos, como quejas, denuncias o conocimiento de la autoridad laboral de algún percance o accidente; y 21,728 por iniciativa de la autoridad laboral para verificar algún dato de las empresas visitadas. En el periodo, el total de centros de trabajo inspeccionados fue de 94,711 en beneficio de 6.6 millones de trabajadores.
- 7/ De enero a junio de 2017, el número de visitas de inspección es satisfactorio respecto a la meta programada, con cerca de 700 mil trabajadores beneficiados en el periodo.
- 8/ A diciembre de 2016, se registraron 87,988 asuntos individuales terminados, de los cuales 22,881 se resolvieron por la vía de la conciliación. Respecto a las Jornadas Nacionales de Conciliación, hasta diciembre se realizaron 12 con los siguientes resultados: se enviaron 1,587 citatorios de apoyo a Juntas Especiales, 1,209 pláticas conciliatorias y se celebraron 939 juicios por la vía conciliatoria. También, en el mismo periodo se contabilizaron 3,459 convenios de laudo y ejecución, que coadyuvan a la conclusión de los conflictos individuales en las últimas etapas procesales.
- 9/ A junio de 2017, se registraron 43,172 asuntos individuales terminados, de los cuales 8,241 fueron por la vía de la conciliación. Con respecto a las Jornadas Nacionales de Conciliación, los datos para el periodo son: seis jornadas realizadas, 502 citatorios de apoyo enviados a Juntas Especiales, se llevaron a cabo 259 pláticas y se celebraron 75 convenios. Durante el segundo trimestre de 2017, la meta muestra una desviación, como resultado de que los organismos públicos con juicios en trámite se sujetarán a la normatividad de sus órganos internos de control al no haber llegado a ningún acuerdo conciliatorio por la complejidad de los casos.
- 10/ Hasta el 31 de diciembre de 2016, se registra el récord más largo de 35 meses sin estallamiento de huelgas durante el lapso del 1 de noviembre de 2013 al 30 de septiembre de 2016, resultado nunca antes visto en la historia del país. Durante 2016 se registraron 6,379 emplazamientos a huelga y en el mes de octubre a pesar de que se declararon dos huelgas en la industria minera, con motivo de revisión contractual, que involucraron a 290 trabajadores, en ambos casos derivaron en un proceso de conciliación inmediato, porque el sindicato se desistió expresamente dando por terminadas esas declaratorias.
- 11/ En lo que va de 2017, se han registrado 2,972 emplazamientos a huelga y el estallamiento de una de ellas, así como la baja de cuatro huelgas con 807 trabajadores involucrados, y quedan 14 en trámite.
- 12/ Al concluir 2016, aun cuando la meta cerró ligeramente por debajo de lo programado, se obtuvieron resultados satisfactorios: se firmaron 481 convenios de un total de 506 asuntos atendidos, que beneficiaron a más de 259 mil trabajadores, y continúan 25 asuntos en proceso de negociación.
- 13/ A junio de 2017, se atendieron 396 asuntos, de los cuales 367 celebraron convenio y 29 continúan en negociación, con cerca de 300 mil trabajadores afectados.

Sistema de Indicadores Sectoriales y Estrategias Transversales (SISSET)

El SISSET es un sistema informático diseñado en la STPS para supervisar el seguimiento eficaz, óptimo y transparente de la información que reportan las unidades administrativas de la STPS, y que da cuenta de su cumplimiento de metas y objetivos de los programas derivados del PND.

Desde septiembre de 2014, se registra en el SISSET el seguimiento de 12 indicadores y 130 líneas de acción, que en 2015 se incrementaron a 26 y 238, respectivamente. La función y alcance del SISSET es convertirse en un acervo estadístico y documental histórico, con datos y evidencias documentales que comprueben el avance y cumplimiento de la política pública laboral, competencia de la STPS y señaladas en el PND, para la consulta de la dependencia.

El SISSET se mantiene en constante actualización para atender las demandas de rendición de cuentas dentro de la STPS como de los programas en que participa esta secretaría, los cuales están coordinados por otras nueve dependencias y organismos de la Administración Pública Federal.

Durante sus tres años de operación, se han aplicado mejoras técnicas en el SISSET, que facilitan a sus administradores la revisión, análisis y evaluación de la información que concentra y que año con año tiende a incrementarse. Como resultado de estas modificaciones, los reportes concentrados se han eficientado con la inclusión de elementos de análisis en el registro de los datos, ya sea por solicitud de las áreas o por las necesidades que han surgido en el proceso de rendición de cuentas, tanto al interior como al exterior de la dependencia.

Se estima que en el corto plazo, las actualizaciones técnicas se apliquen en los ambientes de usuario y validación para que las áreas involucradas tengan acceso a las mismas herramientas que los administradores del sistema.

Asimismo, como parte de las acciones de mejora, en el último trimestre de 2016 se reeditaron los manuales para usuarios de Registro y Validación, que incluye las modificaciones recientes en la funcionalidad del SISSET.

De enero a marzo de 2017, se registró en el SISSET la planeación 2017 que entregaron las unidades administrativas y órganos desconcentrados que tienen bajo su responsabilidad líneas de acción e indicadores de los programas sectorial y los derivados del PND.

Conclusión del Compromiso de Gobierno CG-088

El **Compromiso de Gobierno 088 “Fortalecer y difundir los beneficios e incentivos con los que cuentan las empresas al contratar a personas con discapacidad” (CG-088)**, firmado el 23 de mayo de 2012 por el Lic. Enrique Peña Nieto en su campaña político-electoral por la Presidencia de la República, se atendió en tiempo y forma por la STPS, de acuerdo con el protocolo del Sistema Integral de Seguimiento de Compromisos que consistió en:

- Dar atención a las tareas comprometidas de diciembre 2012 a septiembre de 2015, fecha en que la Secretaría Técnica de Presidencia de la República confirmó el cumplimiento del CG-088.
- Informar de manera oficial el cumplimiento del CG-088 mediante el oficio número OS/553/2015 del 26 de octubre de 2015, con el que se siguió el protocolo de la Secretaría Técnica de la Presidencia de la República, y con la entrega oficial de la documentación y evidencias del cumplimiento de las 10 acciones que integraron el CG-088 al 30 de septiembre de 2015.
- Obtención de la Fe de Hechos en el Acta Notarial No. 22,587 del Libro No. 877, pasada ante la Fe del Notario Público No. 230 de la Ciudad de México, Lic. Alfredo Bazúa Witte, el 28 de junio de 2016, con la que se certifica el cumplimiento del compromiso.

En 2016, la STPS impulsó acciones más contundentes para mantener la continuidad de los beneficios recurrentes y tangibles que reciben personas con discapacidad y empresas que las contratan.

Ejemplo de ello es el DEI “Gilberto Rincón Gallardo”® con nuevas bases y lineamientos a partir de 2016 y con la creación de un Comité Técnico Evaluador, que diagnostica las condiciones de accesibilidad en los centros de trabajo que obtienen el distintivo. El número de centros de trabajo distinguidos con el DEI muestra un incremento de casi 300% de 2013 a 2016, respecto al total de toda la administración anterior, que aumentó de 597 a 1,766 centros de trabajo.

Asimismo, en las 32 entidades de la República se atendió a 384 empresas, cámaras empresariales, organizaciones civiles y sindicales, con sensibilización y asesorías acerca de los beneficios fiscales, sociales y productivos al contratar a personas con discapacidad.

Con la estrategia Abriendo Espacios, se dio atención a 43,872 personas con discapacidad, de las cuales 16,958 obtuvieron un empleo formal. Destaca que el número de colocaciones de personas con discapacidad se incrementó en 31%, al compararlo con lo realizado en 2013 (12,945).

Uno de los componentes más importantes de la estrategia Abriendo Espacios, que opera a través de las oficinas del SNE en las entidades federativas, son los Centros de Evaluación de Habilidades Valpar, que se componen de muestras en las que se simula una situación de trabajo real, tal y como ocurre en un entorno industrial, de oficina o de negocios. En cada una, se puede identificar cuánto tiempo y con qué facilidad de movimiento le lleva al usuario realizar la operación manual exigida. Las muestras tienen diferentes grados de dificultad, según la discapacidad, grado académico, perfil laboral y área de interés, y ofrecen un perfil ocupacional que facilita a las empresas su selección.

Un logro muy relevante de esta administración, es que en tan sólo cuatro años se tienen 26 equipos Valpar, mientras que en los 12 años anteriores (2001-2012) sólo se adquirieron seis, con lo cual la cobertura de este servicio se incrementó en 500% respecto a 2001, al pasar de seis Centros de Evaluación a 32, distribuidos en 30 estados de la República Mexicana^{19/}.

Con 61.8 millones de pesos de inversión en los Centros de Evaluación Valpar, en esta administración se ha rebasado en nueve veces lo invertido en 2001, con 6.7 millones de pesos. No obstante los recortes presupuestarios en 2016, el único proyecto de inversión de la STPS en ese año fue la adquisición de tres equipos Valpar, por 7.4 millones de pesos, que recibió seguimiento especial de la Comisión Intersecretarial de Gasto Público, Financiamiento y Desincorporación.

La ejecución de las demás tareas del CG-088 se llevaron a cabo exclusivamente con los recursos asignados a las áreas que tienen esa responsabilidad, por tratarse de actividades recurrentes.

De septiembre a diciembre de 2016, y de manera coordinada con distintas áreas de la dependencia, se organizó e instrumentó la actualización del portal Capacidades y Empleo (*capacidadesyempleo.stps.gob.mx*), que forma parte de las actividades relacionadas con

la atención directa de personas con discapacidad y con las que se cumple el CG-088.

De febrero a abril de 2017, quedó habilitado el portal con nuevos contenidos y secciones, que mejoran la comunicación con el público usuario del sitio: trabajadores con discapacidad y empresas interesadas en apuntalar el talento laboral de esta población y el crecimiento de sus negocios.

A través del buzón del portal, de septiembre de 2016 y hasta junio de 2017 se recibieron 33 peticiones ciudadanas, de las cuales se han atendido 29 y cuatro están en proceso de atención.

Conclusión del primer numeral del Compromiso de Gobierno CG-266

La Presidencia de la República reasignó a la STPS el primer numeral del **Compromiso de Gobierno 266 “Vas a ganar más por tu trabajo, ya sea en tu negocio o en tu empleo” (CG-266)** a partir del 2 de enero de 2017. Su atención y cumplimiento se llevó a cabo mediante las siguientes acciones:

- Se creó la Comisión Consultiva para la Recuperación Gradual y Sostenida de los Salarios Mínimos Generales y Profesionales.
- Se consolidó la unificación del salario mínimo de las áreas geográficas.
- Se reformaron y adicionaron disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desvinculación del salario mínimo como unidad de medida.
- Se fijaron los salarios mínimos general y profesionales vigentes a partir del 1 de enero de 2017, con base en nuevos criterios.
- Se realizó un análisis comparativo de la evolución del salario mínimo.

El 5 de abril de 2017 la STPS presentó a la Secretaría Técnica de Presidencia de la República el Protocolo de conclusión del primer numeral del CG-266, y comenzó el trámite de certificación ante Notario Público, quien el 23 de mayo de 2017 entregó a la STPS su proyecto de Fe de Hechos para su revisión.

19/ Sólo en Nayarit y Tamaulipas no tienen centros de evaluación Valpar.

La STPS aprobó el proyecto el 24 de mayo y lo entregó a la Secretaría Técnica del Gabinete de Presidencia de la República, para continuar con el protocolo que formalice la conclusión y cumplimiento del primer numeral del CG-266.

Atención ciudadana

Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, la STPS recibió un total de 931 solicitudes ciudadanas de la Dirección General de Atención Ciudadana de la Oficina de la Presidencia de la República. Se han atendido 923, es decir, 99%; y ocho están en proceso de respuesta, que corresponden al 1 por ciento.

De enero a junio 2017, se recibieron 556 peticiones ciudadanas, de las cuales se atendieron 537, equivalentes a 97% del total, y 19 se encuentran en proceso de respuesta, es decir, 3 por ciento.

De la Oficina de la Esposa del C. Presidente de la República, de enero a junio de 2017 se han recibido 47 solicitudes ciudadanas, que han sido atendidas en su totalidad.

Las peticiones ciudadanas más frecuentes son solicitudes de empleo, trabajo para personas mayores de 50 años con y sin discapacidad, seguimiento a conflictos laborales de competencia federal y obtención de apoyos económicos para el autoempleo.

La actualización constante del Sistema de Control de Gestión y Seguimiento a Solicitudes Ciudadanas, en el que se registra la recepción y envío de las peticiones tanto a las áreas que integran la STPS, como a la Dirección General de Atención Ciudadana y a la Oficina de la Esposa del C. Presidente de la República, contribuyó a que la STPS, de septiembre de 2016 a abril de 2017, obtuviera la calificación más alta en la calidad de sus respuestas a las solicitudes ciudadanas, que la ubica como una de las primeras cinco dependencias de la Administración Pública Federal con la mejor atención ciudadana por este medio.

De las acciones realizadas para el cumplimiento del Compromiso de Gobierno 088, es la atención a las peticiones ciudadanas recibidas a través del buzón habilitado en el portal Capacidades y Empleo (capacidadesyempleo.stps.gob.mx), y creado para la atención de las dudas de personas con discapacidad que buscan empleo, así como de empleadores interesados en contratarlas.

A partir de septiembre de 2016 y hasta junio de 2017, se recibieron por ese medio 33 peticiones ciudadanas, de las cuales se han atendido 29 y cuatro están en proceso de atención.

Órganos de gobierno

La STPS tiene una participación proactiva y eficiente en los órganos de gobierno, en los que es parte y con lo cual garantiza la transversalidad de la política pública laboral, como se señala a continuación.

Designaciones

Con base en el análisis de la legislación aplicable la STPS participó en 81 órganos de gobierno que se enlistan en el anexo estadístico y documental. Para mantener actualizada su representación, en el periodo de este informe se elaboraron 18 oficios de designación con sus correspondientes tarjetas de análisis técnico-jurídico, que documentan cómo el objetivo de cada instancia se asocia con las funciones de los representantes designados, de acuerdo con el Reglamento Interior de la STPS.

De igual manera, se elaboraron 16 oficios de designación para participar en diferentes instancias en las que, sin ser órganos de gobierno, la STPS es parte integrante, entre las cuales destacan:

- Plan emergente de reactivación económica para el estado de Oaxaca; 26 de septiembre de 2016.
- Mesa de trabajo para analizar el Dictamen de las Iniciativas con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en materia de refugios; 2 de septiembre de 2016.
- Secretaría Técnica del Consejo de Coordinación para la Implementación del Sistema de Justicia Penal; 13 de octubre de 2016.
- Enlace para asistir a la reunión en la que se presentó el Nuevo Formato Único del Acta de Nacimiento; 17 de marzo de 2017.
- Enlace ante la Organización Mundial del Comercio (OMC); 29 de marzo de 2017.
- Representantes titular y suplente ante el Comité Técnico Especializado en Información sobre la

Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes; 6 de junio de 2017.

- Enlace Institucional ante la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas; 6 de junio de 2017.

Asimismo, y de conformidad con el Acuerdo por el que se Establecen las Bases para Determinar la Forma de Designar a los Representantes de las Organizaciones Nacionales de Patronos en el Comité Consultivo y de Vigilancia de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, publicado en el DOF el 24 de junio de 1996, la STPS debe calificar los requisitos de las propuestas de designación ante dicha instancia.

Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, y en uso de las facultades establecidas en el artículo tercero del acuerdo, la STPS calificó los requisitos de la propuesta de designación de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC).

Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017 se actualizó el directorio con los datos de contacto de secretarios técnicos y enlaces de los 81 órganos de gobierno, quienes aportan información sobre la programación de las sesiones, el nivel jerárquico requerido, así como el envío de la documentación necesaria para garantizar la participación eficaz de los representantes de la dependencia; adicionalmente, se digitalizaron 112 carpetas informativas en el periodo reportado, que suman 1,088, las cuales conforman un acervo documental para consulta y análisis de información.

Se elaboraron 46 calendarios de sesiones semanales y ocho mensuales, para informar de las sesiones programadas y el nivel jerárquico requerido por los órganos de gobierno, así como 46 reportes semanales para obtener información oportuna sobre la asistencia de los representantes de la STPS designados a las sesiones convocadas.

Sesiones

La STPS participó en 192 sesiones del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017: en 39 asistió el representante titular (20%), a 116 el representante suplente (61%), y en 29 se acudió como invitado (15%); únicamente en ocho sesiones esta dependencia no tuvo representatividad (4%), por compromisos contraídos con anterioridad y porque el órgano de gobierno sólo acepta suplencias de un solo rango jerárquico.

En materia de información estratégica para apoyar la participación de representantes de la STPS, en 47 sesiones se analizaron 714 temas que correspondieron a igual número de asuntos que integraron los órdenes del día de cada sesión y que se relacionan con asuntos financieros, jurídicos, presupuestarios, estadísticos y de desarrollo social. Como resultado del análisis se elaboraron poco más de 560 recomendaciones para aprobación; en cerca de 100 puntos se solicitó ampliar la información porque la que remitió la instancia colegiada se consideró insuficiente para la adecuada toma de decisiones; y en alrededor de 50 se sugirió no aprobar los temas por carecer de argumentación técnica o de fundamentación jurídica.

Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, la STPS, a través de la DGAPS, participó en 20 sesiones: ocho como titular, siete como suplente y cinco como invitado, en los siguientes órganos de gobierno: Consejo de Administración del INFONAVIT, Comisión Ejecutiva del Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado (PENSIONISSSTE) y Comisión Ejecutiva del FOVISSSTE. Como material de apoyo para sus intervenciones, se elaboraron igual número de análisis financieros, jurídicos, presupuestarios, estadísticos y de desarrollo social.

Mención por separado merecen los trabajos de coordinación realizados de septiembre a diciembre de 2016, solicitados por la Comisión Intersecretarial para la Adopción y Uso de la Clave Única de Registro de Población (CURP), para la aplicación de nueve encuestas de carácter jurídico, de recursos humanos y técnico en las unidades administrativas de la STPS y sus organismos desconcentrados. Para ello, se efectuaron seis reuniones internas y se integraron nueve diagnósticos. Con esta información, la dependencia contribuyó a la integración del diagnóstico y programa de trabajo que forman parte de la estrategia para la instrumentación de la Clave Única de Identidad, coordinada por la SEGOB.

En el Consejo de Administración del INFONAVIT, órgano tripartito cuyas sesiones previas se calendarizan con los sectores patronal, obrero y de gobierno, se participó en 10 reuniones previas del sector gobierno, para el análisis de los temas del orden del día que se desahogaron en las sesiones ordinarias correspondientes.

Asimismo, se atendieron 28 reuniones previas de grupos de trabajo que convocó el Consejo Técnico del IMSS (CT-IMSS), Comisión Ejecutiva del FOVISSSTE (CT-

FOVISSSTE), Comisión Intersecretarial de Gasto Público, Financiamiento y Desincorporación (CIGFD), Junta Directiva del ISSSTE (JD-ISSSTE), Comisión Nacional de Inversiones Extranjeras (CNIE), CURP y el Grupo de Evaluación, Autorización, Promoción y Seguimiento de Desarrollos Certificados (GEAPS).

Sistema informático de órganos de gobierno

El sistema se ha consolidado como una herramienta de control interinstitucional con el que se atiende a 30 enlaces internos de la STPS y organismos del sector de 15 unidades administrativas. En él pueden consultarse las designaciones permanentes de funcionarios; seguimiento y calendarización de las sesiones; órdenes del día de las sesiones, así como el envío por correo electrónico de notificaciones de las 192 sesiones, registradas del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017 en el módulo correspondiente.

Como resultado de la supervisión permanente del sistema, se puede garantizar a los usuarios la confiabilidad en el registro, seguimiento y actualización de las sesiones, designaciones, legislación aplicable, así como los asuntos relevantes que se trataron en las sesiones, de las cuales, del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, se tiene un registro de 52 sesiones con asuntos relevantes.

Asimismo, el Calendario Electrónico de Sesiones se mantiene actualizado de manera permanente para informar a los enlaces de las sesiones semanales y mensuales. Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, se enviaron 192 notificaciones por ese medio, correspondientes a igual número de sesiones, que se incorporaron en el sistema para informar de las fechas programadas a los suplentes y titulares designados por la STPS.

Difusión transversal de la política pública laboral en los órganos de gobierno

Como parte de la implementación de esta estrategia, específicamente en el marco del Convenio General de Colaboración en Favor de las Personas con Discapacidad, suscrito el 19 de enero de 2015, del 1 de septiembre de 2016 al 30 de abril de 2017 se instrumentaron las acciones siguientes:

Para reforzar la ejecución del Convenio General de Colaboración, se elaboró la prospectiva 2016,

compuesta de cuatro objetivos y 19 líneas de acción con sus respectivos indicadores y metas, entre los que destacan los relacionados con la participación de las delegaciones federales de la STPS y regionales del INFONAVIT para la obtención del DEI 2016, así como en la promoción y entrega del Reconocimiento “Empresas de Diez Incluyentes”.

- Sobre el tema del DEI “Gilberto Rincón Gallardo”®, el 2 de diciembre de 2016, la STPS otorgó dicho distintivo a las delegaciones federales del trabajo de Puebla y Sonora, y a las delegaciones regionales del INFONAVIT de León y Salamanca, de Guanajuato; de Hidalgo, Jalisco, y del Estado de México, por contar en su plantilla laboral con personas contratadas en situación de vulnerabilidad, aplicar una política de buenas prácticas laborales, en igualdad de oportunidades, de inclusión, de desarrollo y sin discriminación.

- En cumplimiento a uno de los objetivos del Convenio General de Colaboración se instituyó el Reconocimiento “Empresas de Diez Incluyentes”, que es una estrategia para distinguir a las empresas que pagan de manera oportuna sus aportaciones patronales al INFONAVIT, y que además aplican buenas prácticas en beneficio de personas con discapacidad y difunden el programa “Hogar a tu medida”.

- Asimismo y para dar cumplimiento a la prospectiva 2016 se determinó entregar el Reconocimiento edición 2016. Para ello, de noviembre a febrero de 2017 se llevaron a cabo 10 reuniones de trabajo -cuatro entre autoridades de la STPS e INFONAVIT y seis internas-, en las que se determinó la planeación de las actividades, organización y logística que se precisan a continuación.

- Procedimiento y requisitos de evaluación. Se instauró un método con el que las empresas acreditaron la contratación de personas con discapacidad en su plantilla laboral, la adaptación de espacios accesibles, así como la promoción del programa “Hogar a tu medida”. Asimismo, se estableció un Grupo Técnico Evaluador que dictaminó a los centros de trabajo candidatos y cuáles recibirían el Reconocimiento.

- Difusión de la invitación-convocatoria. Se definió el proceso de participación, los documentos requeridos

para la emisión del folio de registro, los estímulos a recibir y los periodos de participación: 9 de diciembre de 2016 al 15 de enero de 2017 para la recepción de evidencias documentales; 30 de enero de 2017 para la emisión del dictamen y 8 de febrero de 2017 para la publicación de resultados.

- Se invitó a 170 centros de trabajo, previamente reconocidos con el DEI 2015, de los cuales 68 estuvieron al corriente en el pago de sus aportaciones al quinto bimestre de 2016, y de los cuales 26 manifestaron su interés de participar y enviaron la documentación solicitada.
- Integración de la información y evaluación de evidencias. El Grupo Técnico Evaluador se integró por dos representantes de la STPS y dos del INFONAVIT, quienes evaluaron las evidencias e identificaron las que podrían recibir el reconocimiento.
- Emisión del dictamen. El 30 de enero de 2017 el Grupo Técnico Evaluador elaboró el dictamen con el que se comprobó que 26 centros de trabajo cumplieron con los requisitos.
- Difusión de resultados. La notificación del resultado a los centros de trabajo participantes se efectuó el 8 de febrero de 2017 a través del correo electrónico empresas10incluyentes@infonavit.org.mx.
- El 27 de febrero de 2017, en la conmemoración del Día Nacional por la Inclusión Laboral, se entregó el Reconocimiento Empresa de Diez Incluyente edición 2016. La ceremonia se realizó en el Auditorio Jesús Silva Herzog del INFONAVIT, con la asistencia de su Director General, del Secretario del Trabajo y Previsión Social y del Secretario General de la CTM, entre otros. Asistieron más de 200 personas, principalmente empresarios y 16 medios que difundieron el evento.

Datos relevantes de las Empresas de Diez Incluyentes. Las 26 empresas se localizan en 11 entidades federativas: ocho en Ciudad de México, cinco en el Estado de México, cuatro en Jalisco, dos en Nuevo León y en Querétaro, Sinaloa, Yucatán, Chihuahua, Zacatecas, Guanajuato y Michoacán, con una empresa en cada entidad.

La plantilla laboral total es de 33,781 trabajadores, de los cuales 215 tienen alguna discapacidad: 76 mujeres y 139 hombres.

Mesas de Trabajo Interinstitucionales

Con la reactivación de la mesa de trabajo interinstitucional entre la SHCP, STPS, SAT e IMSS, se acordó con funcionarios de la Oficina de la Presidencia de la República la implementación de un plan piloto para medir la efectividad de los trabajos de simplificación administrativa aplicada por el IMSS y disminuir de 40 a 20 días el tiempo de trámite para el otorgamiento del certificado de discapacidad.

El plan de trabajo se integró de la siguiente manera:

Objetivo uno: trabajar con empresas para que lleven a cabo los trámites ante el IMSS y SAT y obtengan los beneficios fiscales por la contratación de personas con discapacidad.

Objetivo dos: dar seguimiento y reportar periódicamente a las delegaciones federales del trabajo sobre las gestiones realizadas por las empresas para obtener el certificado de discapacidad del IMSS y con ello el beneficio fiscal.

Se elaboró el siguiente cronograma:

- Entrega de insumos para el inicio de la difusión.
- Sensibilización y asesoría focalizada a empresas interesadas.
- Seguimiento de los Delegados Federales a las gestiones que realicen las empresas para obtener el Certificado de Discapacidad hasta la conclusión del trámite.
- Aplicación de los beneficios fiscales por parte de las empresas, como objetivo final del proceso.

Se trabajó con cuatro delegaciones en donde se instrumentaría el plan piloto: Tabasco, Nayarit, Sonora y Zacatecas.

Del 1 de septiembre a noviembre de 2016 se llevaron a cabo cuatro videoconferencias de seguimiento y evaluación, en las que se reportaron avances, hallazgos, observaciones, problemáticas y áreas de mejora detectadas, como resultado de las gestiones realizadas.

Actualmente se continúa la integración y el análisis de los resultados para definir alternativas de solución. El informe final se entregará a la Oficina de la Presidencia de la República para la toma de decisiones procedente.

Seguimiento de los principales acuerdos de órganos de gobierno

- **Consejo de Administración del INFONAVIT.** En noviembre y diciembre de 2016, el Consejo aprobó modificaciones a cuatro productos: Crédito Tradicional, Infonavit Total, Cofinavit y Crédito Conyugal; así como a las reglas para el otorgamiento de créditos a los trabajadores derechohabientes del instituto.

Asimismo, en enero de 2017, aprobó la política para la aplicación del artículo 39 de la Ley del INFONAVIT, que define el método para el cálculo de la cantidad básica o rendimiento mínimo que debe otorgar el instituto a la subcuenta de vivienda de los trabajadores derechohabientes. La modificación se originó porque el cálculo se hacía con base en la cantidad básica que reflejara mayor rendimiento entre el salario mínimo y la UMA, lo que, de mantenerse igual, pondría en riesgo la sustentabilidad financiera del instituto.

En junio de 2017, se aprobó el Modelo de Fortalecimiento a la Origenación de créditos, para asegurar el decremento de cartera vencida y mayores tasas de rendimiento para los recursos de la Subcuenta de Vivienda; también se aprobó una nueva asignación presupuestal al programa “Hogar a tu medida”, con la que se fortalece su objetivo de brindar viviendas con adecuaciones que mejoren significativamente la calidad de vida de derechohabientes con discapacidad, así como impulsar la construcción de un número de oferta para este segmento de la población a través de la origenación de créditos.

- **Consejo Técnico del IMSS.** En septiembre de 2016, el Consejo Técnico aprobó la modificación del acuerdo sobre la comprobación de supervivencia para los pensionados y asignatarios ubicados fuera del país y en diciembre del mismo año autorizó otorgar ayuda para cubrir en 2017 las erogaciones derivadas de la asistencia obstétrica a las beneficiarias hijas menores de 16 años de edad que estuvieran embarazadas.

En marzo de 2017 aprobó también el plan piloto para analizar la prestación del servicio de rehabilitación pediátrico por dos años, así como la atención neonatal de los beneficiarios del Programa IMSS-PROSPERA en los hospitales de segundo y tercer nivel de atención.

- **Junta Directiva del ISSSTE.** Esta dependencia participó activamente en la Junta Directiva, que en

diciembre de 2016 aprobó las modificaciones al Reglamento para la Dictaminación de Riesgos de Trabajo e Invalidez del ISSSTE y en marzo de 2017 autorizó el Programa de Obra Pública 2017, así como el Reglamento de quejas médicas.

- **Comisión Ejecutiva del FOVISSSTE.** En febrero de 2017, la Comisión Ejecutiva acordó la instrumentación del Programa Terminación de Vivienda e Infraestructura-Soluciones FOVISSSTE, con el objetivo de concluir cerca de 3 mil viviendas y dotarlas de infraestructura, para lo cual autorizó los montos requeridos.

En el mismo mes, la comisión presentó los plazos para el ejercicio de créditos otorgados mediante procedimiento no aleatorio; modificó el Modelo Integral de Cobranza, y programó 112,366 créditos para ser ejercidos en 2017.

- **Comisión Ejecutiva del PENSIONISSSTE.** En febrero de 2016, en esta Comisión Ejecutiva se tomó conocimiento de las “Áreas de oportunidad detectadas por la CONSAR en sus visitas de inspección”; se autorizó la Provisión del Remanente de Operación del ejercicio fiscal 2016; la Modificación a los criterios operativos para la distribución del Remanente de Operación del Fondo; así como el Proyecto de acercamiento para la actualización del expediente electrónico y fomentar el ahorro voluntario entre los cuentahabientes a través de un esquema de puntos.

- **Comité Técnico del Fideicomiso de Formación y Capacitación para el Personal de la Marina Mercante Nacional.** En la sesión de septiembre de 2016, la STPS ofreció los servicios del PROCADIST a los miembros de esa instancia colegiada, para su consideración, como parte de la promoción transversal de la política pública laboral.

- **Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad permitida en México.** En su sesión de noviembre de 2016, aprobó la implementación del Código de Conducta Nacional para la Protección de las Niñas, Niños y Adolescentes en el sector viajes y el turismo.

- **Comité Técnico del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.** En su sesión de marzo de 2017, la secretaría aprobó 28 nuevos Estándares de Competencia Laboral,

entre ellos el de Prestación de servicios incluyentes para personas con discapacidad y Aplicación de la metodología INTELEGRE para el desarrollo de habilidades del pensamiento en la Educación Media Superior.

Asimismo, en junio de 2017 el comité aprobó 47 nuevos Estándares de Competencia y autorizó un descuento de 98.92% con IVA incluido por cada certificado de competencia que expida el CONOCER a connacionales radicados en los Estados Unidos de América. La emisión costará un peso.

La Comisión Intersecretarial de Zonas Económicas Especiales, en el mes de junio de 2017, aprobó los dictámenes para las zonas económicas especiales de Puerto Chiapas, Chiapas; Lázaro Cárdenas, Michoacán y Guerrero; Coatzacoalcos, Veracruz; Salina Cruz, Oaxaca y Puerto Progreso, Yucatán, en donde se tiene planeado conformar un paquete de incentivos para atraer inversión, que incluye diversos programas de la STPS, como el PAE, los servicios de vinculación y programas de capacitación para trabajadores, tanto en línea como presenciales.



5. Comunicación social

La política de comunicación de la STPS tiene como misión informar a la población de las acciones y actividades que lleva a cabo esta dependencia para impulsar una nueva cultura laboral, con trabajo digno y decente, la colaboración entre los sectores productivos para incrementar la productividad, fomentar relaciones armónicas que alienten la inversión y la formalización del empleo.

Para ello, enfoca su atención en el suministro de información eficaz y oportuno a los medios de comunicación, sobre las actividades, temas coyunturales y avances de los programas que tiene a su cargo, con base en la normatividad y metas del Programa Sectorial y del PND 2013-2018.

Asimismo, lleva a cabo un puntual monitoreo de la información que generan los medios de comunicación para reorientar la política de comunicación de acuerdo con los objetivos institucionales de esta dependencia.

Prensa e información

Con el propósito de brindar a la ciudadanía información oportuna, entre el 1 de septiembre de 2016 y el 30 de junio de 2017 se emitieron 282 boletines de prensa que generaron 12,039 impactos en medios de comunicación distribuidos de la siguiente manera: 876 en periódicos y revistas; 1,421 en radio y televisión y 9,742 en portales de *Internet*, los cuales pueden consultarse en la dirección electrónica www.gob.mx/stps/prensa.

En el mismo periodo, se organizaron 17 conferencias con medios de comunicación en los que se ofreció información sobre actividades y programas de la STPS, así como anuncios relevantes en materia laboral.

Se realizaron 166 entrevistas a funcionarios de la STPS para medios de comunicación, en las que se informó oportunamente sobre las acciones de fortalecimiento económico que se han llevado a cabo en esta administración, tales como creación de empleos formales; programas de inspección; Reforma Laboral y Justicia Cotidiana y derechos humanos fundamentales de los trabajadores, además de la reciente actualización

de las Tablas de Enfermedades de Trabajo y de Valuación de Incapacidades Permanentes.

A partir del 1 de septiembre de 2016 y hasta el 30 de junio de 2017 se ha documentado diariamente el resumen de impactos en medios de comunicación, tanto de boletines como de eventos públicos específicos, con la finalidad de medir el alcance de la información que se reproduce en radio, televisión, medios digitales, portales de *Internet*, así como el número de visualizaciones de los mensajes que difunde la STPS a través de sus redes sociales.

De manera mensual, se han elaborado reportes sobre la evolución de impactos generados por boletines, con el cual se conoce el posicionamiento de la información de la STPS en medios de comunicación, así como los temas que tuvieron mayor repercusión.

Adicionalmente, se realiza un informe especial de temas coyunturales y de mayor trascendencia social y económica, que analiza el tratamiento informativo de los medios de comunicación, impresos, electrónicos y digitales.

Entre otros esfuerzos para ampliar las coberturas informativas de las reuniones de trabajo que efectuó el titular de la STPS en otros países, como parte de las acciones impulsadas por el Gobierno Federal para consolidar la meta "México con Responsabilidad Global", destaca la siguiente información:



Reunión con el Secretario General de la OEA. En Washington, D. C., Estados Unidos, el 28 de septiembre de 2016, el titular de la STPS sostuvo reuniones bilaterales de trabajo y de asuntos relacionados con la migración laboral, con el Secretario General de la OEA. Se distribuyeron boletines informativos, así como un video.

XXII Comisión Binacional México-España. En Madrid, España, los días 19, 20 y 21 de abril de 2017, el titular del ramo laboral suscribió un Memorándum de Entendimiento con la Ministra Española de Empleo y Seguridad Social, del cual se emitieron cuatro boletines de prensa y se ofrecieron dos entrevistas a medios radiofónicos por vía telefónica el 20 de abril.

Sesiones “Futuro del trabajo” e “Integración de migrantes y refugiados en el mercado laboral”, de la Reunión de Ministros de Empleo y Trabajo del G20. En Bad Neuenahr, Alemania, los días 17, 18 y 19 de mayo de 2017. El titular de la STPS intervino en este foro, del cual se emitió un boletín de prensa y un video sobre su participación.

En la Reunión de Ministros de Trabajo y Empleo del Grupo de los 20 (G20) que se realizó en Bad Neuenahr, Alemania, el titular del ramo se reunió con el Director General de la OIT, encuentro que se difundió por medio de un boletín de prensa y fotografías.

Del encuentro con su homólogo de Estados Unidos, el titular del ramo concedió una entrevista a una estación de radio por vía telefónica, y se difundió también por medio de un boletín de prensa acompañado de fotografías.

Asimismo, se reunió con el titular de la OCDE, con la Ministra de Empleo, Desarrollo Laboral y Trabajo de Canadá, y con el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, de las cuales se informó de forma global en un boletín de prensa.

Foro Político de Alto Nivel sobre la Nueva Estrategia de Empleo de la OCDE. En Berlín, Alemania, el 13 de junio de 2017. La difusión de la participación del titular de la STPS en este foro se realizó con un boletín de prensa y por medio de fotografías.

Sesión Plenaria de la 106 Conferencia Internacional del Trabajo. En Ginebra, Suiza, 14 y 15 de junio de 2017. La postura del Secretario del Trabajo sobre el cambio climático y su impacto en el ámbito laboral se dio a conocer a través de un boletín de prensa.

Además, el Secretario se reunió con el Director General de la OIT para resolver detalles de la Reunión Regional sobre Migración Laboral que ambas partes organizan para el 21 y 22 de septiembre próximo en México, y de la cual se informó a los medios de comunicación mediante un boletín de prensa.

De septiembre de 2016 a junio 2017, se llevaron a cabo actividades de cobertura de medios, contacto con la fuente periodística laboral, elaboración y difusión de boletines informativos; pronunciamientos; videos y fotografías, así como difusión en redes sociales de las actividades del titular de la STPS en todo el país, de las cuales las más relevantes son las siguientes:

Reunión Anual 38 del Servicio Nacional de Empleo. En Mérida, Yucatán, el 8 de diciembre de 2016. El evento fue cubierto por medios de comunicación a los cuales se les brindó atención y se emitió un boletín de prensa.

Segunda Sesión Ordinaria 2016 de la Conferencia Nacional de Secretarios del Trabajo (CONASETRA). En Los Cabos, Baja California Sur, los días 27 y 28 de octubre de 2016. El titular de la STPS inauguró esta reunión en la que se anunció un nuevo Portal de Capacitación y Productividad Laboral. Se difundieron dos boletines de prensa y se dio atención a los medios de comunicación.

LXII Consejo Nacional Ordinario de la CROC. En Toluca, Estado de México, 10 de marzo de 2017. Este evento se difundió por medio de un boletín de prensa y atención a los medios de comunicación.

“Justicia laboral al servicio de los trabajadores. Acciones y resultados”. En Toluca, Estado de México, el 31 de marzo de 2017. El titular de la STPS atendió a los medios de comunicación y se emitió un boletín de prensa.

Encuentro con la Asociación Civil Masters Yucatán. En Mérida, Yucatán, el 8 de mayo de 2017. Se emitió un boletín de prensa.

Inauguración y participación en el XXIII Congreso sobre Constitucionalidad y Convencionalidad del Derecho Laboral Mexicano, de la Facultad de Derecho de la Universidad Anáhuac Mayab. En Mérida, Yucatán, el 8 de mayo de 2017. Se emitió un boletín de prensa que destacó la participación del Secretario.

En coordinación con la Presidencia de la República, del 1 de septiembre de 2016 y hasta el 30 de junio de 2017 se difundieron las siguientes ceremonias y conmemoraciones: Acuerdo para el Fortalecimiento Económico y la Protección de la Economía Familiar; Toma de Nota del Congreso del Trabajo y Día del Trabajo.

Se emitieron siete boletines relacionados con anuncios de estrategias y acuerdos en favor de los trabajadores, con otras dependencias federales, como: Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO), IMJUVE, OIT, IMSS, INFONAVIT, SEP y el Sistema Nacional DIF.

En el ámbito internacional, se elaboraron 15 boletines en los que se difundieron los acuerdos y actividades más relevantes de la STPS en materia laboral con ministerios homólogos de Estados Unidos, Perú, El Salvador, Guatemala, Honduras, España e Irán, y de organizaciones como la OCDE y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).

En las instalaciones de la STPS se habilitó un área para la atención de los representantes de los medios de comunicación que facilita el desarrollo de sus actividades periodísticas.

Fotografía y video

A través de estos medios, se mantiene un registro organizado y óptimo del quehacer institucional, que ha servido para apoyar a los medios de comunicación en la difusión de las actividades y ceremonias relevantes en que participa la STPS.

Para incrementar el impacto de los boletines de prensa, desde el 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017 se publicaron 427 fotografías de las actividades más importantes de la STPS en su portal institucional, las cuales se enviaron a los medios de comunicación.

Se realizaron 110 grabaciones de video y se produjeron 233 videos que se enviaron a distintos medios de comunicación, principalmente canales de televisión, e igual número de audios a estaciones de radio para su transmisión pública.

Además, se grabaron 16 entrevistas que se ofrecieron a medios de comunicación, un video especial del PTAT; dos cortometrajes, “Génesis, evolución y perspectiva del artículo 123” y la biografía de Carlos Abascal, además de cinco *spots* sobre diversos temas, entre ellos para el

Día Internacional contra el Trabajo Infantil y un video para el CENDI con motivo del Día de las Madres.

Portal institucional

Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio del 2017, se difundieron a través del sitio www.gob.mx/stps, 284 boletines de prensa, 427 fotografías, además de 42 videos en el canal de *YouTube* de la STPS (www.youtube.com/user/STPS2018).

Como apoyo en la difusión de las convocatorias para participar en el Premio Nacional del Trabajo 2017 y por la obtención de los Distintivos DEFR, DEI “Gilberto Rincón Gallardo”® y DEALTI, se publicaron blogs y banners en el home del sitio www.gob.mx/stps, entre otras acciones.

Asimismo, se reorganizaron los contenidos del portal de la STPS para facilitar al público usuario su localización e incrementar la difusión de las acciones y programas de la dependencia.

Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017 se transmitieron en vivo 10 eventos desde las instalaciones de la STPS, de los cuales los más relevantes fueron:

- Entrega del DEI “Gilberto Rincón Gallardo”® 2015, el 2 de diciembre de 2016.
- Firma del Convenio de Colaboración entre la STPS y la organización Great Place to Work, 25 de febrero de 2017.
- Firma del Convenio de Cooperación y Asistencia Técnica de la campaña México sin Trabajo Infantil, 25 de febrero de 2017.
- IV Congreso de la Sociedad Mexicana de Derecho del Trabajo, 23 de junio de 2017.
- Entrega del Distintivo México sin Trabajo Infantil 2016, el 9 de junio de 2017.

Redes sociales

En cumplimiento a la estrategia transversal Gobierno Cercano y Moderno, la STPS reforzó la difusión de sus actividades y programas en el periodo del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio del 2017, en las plataformas *Facebook* (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) y *Twitter* (@STPS_mx).

Al mes de junio de 2017, la cuenta de la STPS en *Twitter* registra 280,925 seguidores, 22.72% (52,010 usuarios) más respecto al mismo mes del año anterior, que sólo contaba con 228,915 seguidores.

Del 1 de septiembre de 2016 al 30 junio del 2017, en la cuenta de la STPS en *Twitter* se emitieron más de 5 mil tuits, y se diseñaron materiales gráficos de diversos temas, entre los que destacan:

- XII Comisión Binacional México-España
- CONASETRA
- PTAT
- Día del Trabajo
- México sin Trabajo Infantil
- Subprograma Repatriados Trabajando
- Operativo México con trabajo digno o decente
- DEI “Gilberto Rincón Gallardo”®
- Norma Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2016 para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad
- Premio Nacional del Trabajo 2017
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2016 relativa a los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral
- Programa de Inspección 2017

En *Facebook*, la cuenta de la STPS registra 182,611 seguidores en junio de 2017, es decir, 67% más (73,299 usuarios) respecto al mismo mes del año anterior, cuando sólo contaba con 109,312 seguidores.

A partir del 1 de diciembre de 2016, se ha reforzado la actividad en *Twitter* y *Facebook*, con la producción y publicación de 45 clips cortos de video.

En la cuenta de *Instagram* (*stpsmx*), del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, se hicieron 201 publicaciones, de las cuales 135 son imágenes y 66 videos.

Comunicación operativa

Como área responsable de la producción y difusión de las campañas de comunicación social, del control de la imagen institucional, la gestión editorial y la divulgación

y promoción de las acciones y programas de la STPS y de sus organismos desconcentrados, se reportan las siguientes actividades.

- Se realizó una labor de relaciones públicas con diferentes medios de comunicación que llevaron a la firma de importantes convenios de colaboración con los que los contenidos y campañas llegarán a las audiencias que son prioritarias para esta dependencia.
- En enero y marzo de 2017 se renovaron 11 convenios de colaboración: cuatro son con medios impresos, cinco con medios radiofónicos y dos con medios televisivos. Asimismo, se firmaron 15 convenios de nueva creación, de los cuales destacan nueve medios digitales, dos con televisoras, tres con radio, y uno impreso.
- Se realizaron 128 entrevistas y reportajes, de los cuales la mayoría fueron para radio, con 42.2%, seguido de medios digitales con 37.5%, y televisión y prensa escrita con 11.7 y 8.6%, respectivamente.

Los temas más abordados fueron PRENAT, PRONABET, Servicio Nacional de Empleo, seguridad social y trabajo de jornaleros, entre otros.

Campañas de comunicación social

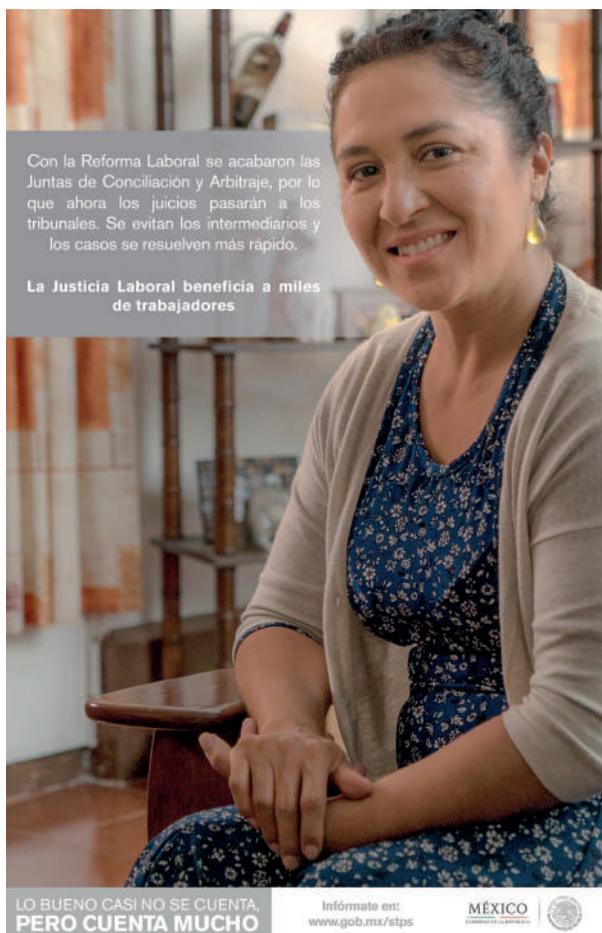
En cumplimiento del compromiso de difundir el programa sectorial de la STPS, en noviembre y diciembre de 2016 se realizó una campaña de comunicación para posicionar los beneficios de la Reforma Laboral para los trabajadores, empleadores y buscadores de empleo.

Nombre de la campaña: Justicia Laboral Cotidiana, Versión Reforma laboral, vigencia: 22 de noviembre al 22 de diciembre de 2016

Objetivo específico: difundir entre trabajadores, empleadores y buscadores de empleo que uno de los beneficios de la Reforma Laboral es que los conflictos laborales se deben resolver con mayor prontitud.

Descripción del plan de medios:

- Publicación en revistas, diarios nacionales y locales de las 31 entidades federativas y la Ciudad de México.
- Difusión de spots en televisión nacional y local, y las principales cadenas radiodifusoras, lo que garantizó que el mensaje llegara a toda la República Mexicana.



- La campaña se difundió en medios complementarios como: mobiliario urbano, espectaculares, spots en los principales aeropuertos del país, autobuses, centros comerciales y otros medios de transporte.

Se difundió la campaña en los portales de Internet más reconocidos, entre los que se encuentran: www.eluniversal.com.mx, www.milenio.com y www.financierodigital.com.

Campañas de órganos desconcentrados

La STPS brinda orientación a organismos del sector laboral y unidades administrativas sobre las campañas de comunicación social.

INFONACOT: Beneficios del Crédito FONACOT, versiones Buen fin, Navidad y Descuento por nómina.

Objetivo específico: Con estas campañas, se buscó consolidar al INFONACOT como la institución financiera

del Estado con las mejores tasas de interés en el mercado en los créditos que ofrece a los trabajadores formales.

Las campañas se difundieron del 1 de noviembre de 2016 al 31 de marzo de 2017 en 13 diarios de circulación nacional, 78 diarios locales, cinco revistas y 14 medios complementarios, como se describe a continuación:

Pantallas interiores del Metrobús y andenes del Metro de la Ciudad de México, publicidad exterior en el tren suburbano y en tortillerías de diversos estados.

Cineminuto en una cadena nacional de exhibición de cine.

Transmisión de spot de 30 segundos en autobuses de transporte de pasajeros en el norte y centro del país, y en pantallas de una línea aérea.

Se contrataron 27 medios digitales y se transmitieron spots en cuatro televisoras y 13 radiodifusoras.

PROFEDET: Reparto de Utilidades y Aguinaldo

Objetivo específico: Estas campañas se realizaron con dos propósitos: invitar a los trabajadores a que acudieran a la PROFEDET si no recibían el Reparto de Utilidades y Aguinaldo, y posicionar a ese organismo como la instancia del Gobierno Federal que orienta, asesora, concilia y representa de forma gratuita a los trabajadores. Las fechas en que se realizaron son:

- “Derecho al aguinaldo 2016”, del 13 de diciembre de 2016 al 13 de enero de 2017, en tiempos oficiales de radio con 73,416 impactos.
- “Reparto de utilidades 2016”, del 16 de mayo al 16 de junio de 2016, en tiempos oficiales de radio.
- “PROFEDET defiende y protege tus derechos”, versión Reparto de Utilidades 2017, del 1 de mayo al 1 de junio de 2017. El objetivo de esta campaña fue informar a los trabajadores sobre el derecho al reparto de utilidades, de acuerdo con la LFT. Se transmitió en radio por tiempos oficiales con más de 163 mil impactos.

Diseño e imagen institucional

Como responsable de asesorar, coordinar y hacer cumplir la normatividad sobre el manejo y utilización de la imagen institucional, de acuerdo con el Manual de Presidencia de la República, del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio

de 2017 se apoyó a las unidades administrativas de la STPS y órganos desconcentrados en el diseño de material gráfico, digital y audiovisual, entre los que destacan:

- Imagen institucional de la firma del Memorandum de Entendimiento de Cooperación Laboral.
- Diseño de cartel de la invitación para la obtención del Reconocimiento “Empresas de Diez Incluyentes”.
- Imagen institucional del Coloquio “Trabajo decente y el Artículo 123”.
- Reunión de Coordinación para la Protección de los Derechos Humanos de Jornaleros Agrícolas, imagen institucional del evento.
- Diseño y formación editorial de la *Guía de educación previsional en materia de seguridad social*.
- Diseño de imágenes para ilustrar mensajes en redes sociales, en el blog y en la página institucional de la STPS, sobre temas laborales dirigidos a la ciudadanía.
- Diseño de materiales de difusión en apoyo a los eventos que se realizarán en 2017 para la Conmemoración del Centenario de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos y de los 100 años del Artículo 123: billete de lotería, mamparas, carteles, personificadores, gafetes y boletines de prensa.

En el rubro de dictaminación de imagen institucional y diseño gráfico, del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017 se brindaron 150 servicios, de los cuales 122 corresponden a dictaminación de materiales gráficos y audiovisuales y 28 a diseño, elaboración y producción de materiales de difusión.

Asimismo, se continuó colaborando en las actividades permanentes del CG-088, tales como la actualización integral del portal *capacidadesyempleo.stps.gob.mx*, con nuevos contenidos y diseño en marzo de 2017.

Comité editorial

El Programa Editorial del Gobierno de la República (PROEDIT), coordinado por la SEP, reúne, clasifica y pone a disposición de la ciudadanía, para su consulta y descarga gratuita, las obras realizadas por la Administración Pública Federal por medio de la Biblioteca Digital de Gobierno de la República y de un acervo físico en las principales bibliotecas públicas del país.

En agosto de 2016, la STPS, por medio de su comité editorial, publicó en esa plataforma las 92 obras en formato digital realizadas por esta dependencia y sus órganos desconcentrados de diciembre 2012 y hasta el primer semestre 2016, que incluyen informes de labores, programa sectorial, protocolos de inspección, libros, manuales y revistas. Además, se entregó al PROEDIT en formato impreso 214 ejemplares correspondientes a 51 de los títulos editados durante el periodo antes mencionado.

A partir de agosto de 2016, la plataforma se hospeda en la versión beta (*www.biblioteca.gob.mx*) y sólo contendrá publicaciones digitales de las dependencias de la Administración Pública Federal y sus órganos sectorizados que seleccione el PROEDIT.

En abril de 2017, la Dirección General de Comunicación Social, como secretaria técnica del comité editorial de la STPS, actualizó en la plataforma las obras que editó en el segundo semestre de 2016 y el primer semestre de 2017.

Gestión editorial

Del 1 de septiembre de 2016 al 30 de junio de 2017, se tramitaron cinco registros del Número Internacional Normalizado del Libro (ISBN, por sus siglas en inglés), para tres publicaciones que editaron las unidades administrativas de la STPS, en versión impresa y digital.

- *El trabajo doméstico en México: la gran deuda social en versión impresa* (2 mil ejemplares) y digital.
- *4 años rompiendo récords para mejorar el bienestar de los trabajadores formales en México 2012-2016 en versión impresa* (2 mil 500 ejemplares) y digital.
- *Prácticas seguras en el sector agroindustrial: producción de vino espumoso* en versión digital.

En cumplimiento de la Ley Federal de Derechos de Autor (artículo 53, fracción IV), de su Reglamento (artículos 97 y 98) y del Decreto por el que se dispone de la obligación de los editores y productores de materiales bibliográficos y documentales (artículos 3 y 4), se entregaron cinco ejemplares de cada obra a la Biblioteca de México y a la Biblioteca del Congreso de la Unión, para comprobación y depósito legal.



ANEXO ESTADÍSTICO Y DOCUMENTAL

**CUADRO 1
PRESUPUESTO DE EGRESOS AUTORIZADO A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL POR CAPÍTULO DE GASTO
(MILES DE PESOS)**

PERIODO	TOTAL	1 000	2 000	3 000	4 000	5 000	6 000	7 000
		SERVICIOS PERSONALES	MATERIALES Y SUMINISTROS	SERVICIOS GENERALES	TRANSFERENCIAS, ASIGNACIONES, SUBSIDIOS Y OTRAS AYUDAS	BIENES MUEBLES, INMUEBLES E INTANGIBLES	INVERSIÓN PÚBLICA	INVERSIONES FINANCIERAS, Y OTRAS PREVISIONES
2016	4 374 883	1 972 973	39 860	695 472	1 666 577			
ENERO	267 107	165 686	1 777	99 112	533			*/
FEBRERO	480 406	159 675	3 413	154 374	162 944			*/
MARZO	377 621	165 825	3 590	45 261	162 944			*/
ABRIL	369 158	156 995	3 669	45 550	162 944			*/
MAYO	376 178	164 305	3 675	45 254	162 944			*/
JUNIO	339 877	146 126	3 581	45 202	144 969			*/
JULIO	361 281	167 386	3 653	45 273	144 969			*/
AGOSTO	338 951	145 060	3 695	45 211	144 985			*/
SEPTIEMBRE	349 812	155 846	3 601	45 397	144 969			*/
OCTUBRE	348 496	154 785	3 588	45 155	144 969			*/
NOVIEMBRE	351 779	158 036	3 570	45 203	144 969			*/
DICIEMBRE	414 216	233 249	2 049	34 481	144 436			*/

*/ No se presupuestaron recursos para este mes.
La suma de los totales puede variar debido al redondeo.

**CUADRO 1 BIS
PRESUPUESTO DE EGRESOS MODIFICADO AUTORIZADO A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL POR CAPÍTULO DE GASTO
(MILES DE PESOS)**

PERIODO	TOTAL	1000	2000	3000	4000	5000	6000	7000
		SERVICIOS PERSONALES	MATERIALES Y SUMINISTROS	SERVICIOS GENERALES	TRANSFERENCIAS, ASIGNACIONES, SUBSIDIOS Y OTRAS AYUDAS	BIENES MUEBLES, INMUEBLES E INTANGIBLES	INVERSIÓN PÚBLICA	INVERSIONES FINANCIERAS, Y OTRAS PREVISIONES
2016	4 884 433	2 156 513	27 497	1 253 883	1 439 093	7 447		*/
ENERO	267 084	136 436	2 779	72 846	55 023	*/	*/	*/
FEBRERO	480 353	160 130	843	70 489	248 891	*/	*/	*/
MARZO	459 884	232 947	1 569	95 275	130 092	*/	*/	*/
ABRIL	420 034	148 545	3 450	119 154	148 885	*/	*/	*/
MAYO	384 187	154 494	1 223	62 554	165 916	*/	*/	*/
JUNIO	228 878	149 547	802	40 303	38 227	*/	*/	*/
JULIO	457 176	167 613	4 197	87 654	197 712	*/	*/	*/
AGOSTO	302 582	140 546	2 067	54 737	105 231	*/	*/	*/
SEPTIEMBRE	380 279	152 619	2 846	55 545	169 269	*/	*/	*/
OCTUBRE	419 361	205 675	4 895	112 634	88 711	7 447	*/	*/
NOVIEMBRE	575 966	214 175	2 113	272 516	87 162	*/	*/	*/
DICIEMBRE	508 650	293 785	713	210 177	3 975	*/	*/	*/

*/ No se presupuestaron recursos para este mes.
La suma de los totales puede variar debido al redondeo.

**CUADRO 2
PRESUPUESTO DE EGRESOS AUTORIZADO A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL POR CAPÍTULO DE GASTO
(MILES DE PESOS)**

PERIODO	TOTAL	1000	2000	3000	4000	5000	6000	7000
		SERVICIOS PERSONALES	MATERIALES Y SUMINISTROS	SERVICIOS GENERALES	TRANSFERENCIAS, ASIGNACIONES, SUBSIDIOS Y OTRAS AYUDAS	BIENES MUEBLES, INMUEBLES E INTANGIBLES	INVERSIÓN PÚBLICA	INVERSIONES FINANCIERAS, Y OTRAS PREVISIONES
2017	3 536 129	2 054 458	32 981	566 368	882 323	*/	*/	*/
ENERO	266 351	161 434	2 998	51 431	50 487	*/	*/	*/
FEBRERO	457 579	157 146	8 995	146 492	144 947	*/	*/	*/
MARZO	368 654	161 414	2 998	51 430	152 812	*/	*/	*/
ABRIL	369 295	163 291	2 998	51 430	151 576	*/	*/	*/
MAYO	376 827	169 197	2 998	51 430	153 202	*/	*/	*/
JUNIO	311 232	149 987	2 998	51 430	106 816	*/	*/	*/
JULIO	289 267	176 657	2 998	51 381	58 230	*/	*/	*/
AGOSTO	266 269	150 431	2 998	51 358	61 482	*/	*/	*/
SEPTIEMBRE	217 128	161 884	2 998	51 323	923	*/	*/	*/
OCTUBRE	166 233	161 554	*/	3 756	923	*/	*/	*/
NOVIEMBRE	166 519	162 444	*/	3 152	923	*/	*/	*/
DICIEMBRE	280 773	279 018	*/	1 755	*/	*/	*/	*/

*/ No se presupuestaron recursos para este mes.
La suma de los totales puede variar debido al redondeo.

**CUADRO 2 BIS
PRESUPUESTO DE EGRESOS MODIFICADO AUTORIZADO A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL POR CAPÍTULO DE GASTO
(MILES DE PESOS)**

PERIODO	TOTAL	1000	2000	3000	4000	5000	6000	7000
		SERVICIOS PERSONALES	MATERIALES Y SUMINISTROS	SERVICIOS GENERALES	TRANSFERENCIAS, ASIGNACIONES, SUBSIDIOS Y OTRAS AYUDAS	BIENES MUEBLES, INMUEBLES E INTANGIBLES	INVERSIÓN PÚBLICA	INVERSIONES FINANCIERAS, Y OTRAS PREVISIONES
2017	3 592 265	2 035 594	24 492	741 687	790 492	*/	*/	*/
ENERO	266 351	161 435	193	10 790	93 932	*/	*/	*/
FEBRERO	457 579	166 162	3 528	52 070	235 818	*/	*/	*/
MARZO	368 654	168 754	1 084	78 857	119 959	*/	*/	*/
ABRIL	369 295	155 260	5 331	51 087	157 617	*/	*/	*/
MAYO	411 827	171 428	3 967	172 901	63 531	*/	*/	*/
JUNIO	351 232	181 355	1 824	100 631	67 421	*/	*/	*/
JULIO	289 267	164 456	3 640	113 803	7 369	*/	*/	*/
AGOSTO	266 269	150 431	2 133	71 319	42 386	*/	*/	*/
SEPTIEMBRE	217 128	132 159	2 791	80 993	1 185	*/	*/	*/
OCTUBRE	166 233	161 554	*/	4 055	625	*/	*/	*/
NOVIEMBRE	166 519	162 444	*/	3 426	649	*/	*/	*/
DICIEMBRE	261 909	260 154	*/	1 755	*/	*/	*/	*/

*/ No se ejercieron recursos para este mes.
La suma de los totales puede variar debido al redondeo.

**CUADRO 3
PRESUPUESTO DE EGRESOS EJERCIDO EN LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL POR CAPÍTULO DE GASTO
(MILES DE PESOS)**

PERIODO	TOTAL	1000	2000	3000	4000	5000	6000	7000
		SERVICIOS PERSONALES	MATERIALES Y SUMINISTROS	SERVICIOS GENERALES	TRANSFERENCIAS, ASIGNACIONES, SUBSIDIOS Y OTRAS AYUDAS	BIENES MUEBLES, INMUEBLES E INTANGIBLES	INVERSIÓN PÚBLICA	INVERSIONES FINANCIERAS, Y OTRAS PREVISIONES
2016	4 884 433	2 156 513	27 497	1 253 883	1 439 093	7 447	*/	*/
ENERO	267 084	136 436	2 779	72 846	55 023	*/	*/	*/
FEBRERO	480 353	160 130	843	70 489	248 891	*/	*/	*/
MARZO	459 884	232 947	1 569	95 275	130 092	*/	*/	*/
ABRIL	420 034	148 545	3 450	119 154	148 885	*/	*/	*/
MAYO	384 187	154 494	1 223	62 554	165 916	*/	*/	*/
JUNIO	228 878	149 547	802	40 303	38 227	*/	*/	*/
JULIO	457 176	167 613	4 197	87 654	197 712	*/	*/	*/
AGOSTO	302 582	140 546	2 067	54 737	105 231	*/	*/	*/
SEPTIEMBRE	380 279	152 619	2 846	55 545	169 269	*/	*/	*/
OCTUBRE	419 361	205 675	4 895	112 634	88 711	7 447	*/	*/
NOVIEMBRE	575 966	214 175	2 113	272 516	87 162	*/	*/	*/
DICIEMBRE	508 650	293 785	713	210 177	3 975	*/	*/	*/

*/ No se ejercieron recursos para este mes.
La suma de los totales puede variar debido al redondeo.

**CUADRO 4
PRESUPUESTO DE EGRESOS EJERCIDO EN LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL POR CAPÍTULO DE GASTO
(MILES DE PESOS)**

PERIODO	TOTAL	1000	2000	3000	4000	5000	6000	7000
		SERVICIOS PERSONALES	MATERIALES Y SUMINISTROS	SERVICIOS GENERALES	TRANSFERENCIAS, ASIGNACIONES, SUBSIDIOS Y OTRAS AYUDAS	BIENES MUEBLES, INMUEBLES E INTANGIBLES	INVERSIÓN PÚBLICA	INVERSIONES FINANCIERAS, Y OTRAS PREVISIONES
2017	1 715 638	919 526	12 334	358 735	425 043	*/	*/	*/
ENERO	254 551	158 127	193	10 790	85 441	*/	*/	*/
FEBRERO	396 772	152 032	3 528	51 713	189 498	*/	*/	*/
MARZO	283 139	158 227	1 084	78 840	44 989	*/	*/	*/
ABRIL	279 249	148 668	3 606	47 885	79 090	*/	*/	*/
MAYO	293 032	165 083	2 551	100 242	25 156	*/	*/	*/
JUNIO	208 896	137 390	1 372	69 264	869	*/	*/	*/
JULIO								
AGOSTO								
SEPTIEMBRE								
OCTUBRE								
NOVIEMBRE								
DICIEMBRE								

*/ No se ejercieron recursos en este mes.
La suma de los totales puede variar debido al redondeo.

PROGRAMA DE APOYO PARA LA PRODUCTIVIDAD^{1/}

CONCEPTO	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 ^{6/}	2017 ^{7/}
Trabajadores																
Registrados ^{2/}	59,050	77,296	71,546	81,114	75,506	66,365	49,304	184,453	1,672	5,330	16,669	15,744	31,596	14,363	11,823	2,136
Atendidos ^{3/}	201,233	210,746	299,656	279,725	265,041	265,592	187,416	240,714	1,672	5,330	17,646	15,776	32,097	14,363	11,823	2,136
Mujeres								70,949	645	2,040	5,493	5,472	11,635	5,436	4,861	849
Hombres								113,504	1,027	3,290	11,176	10,272	19,961	8,927	6,962	1,287
Empresas																
Registradas ^{4/}	16,320	8,592	5,694	6,913	7,228	6,699	2,988	2,880	n.d.	n.d.	n.d.	451	1,080	150	154	60
Atendidas ^{5/}	35,376	26,130	33,746	33,770	36,919	38,312	15,683	7,438	n.d.	n.d.	n.d.	1,212	2,563	521	260	64
Por sector económico																
Agropecuario	12,735	9,354	2,875	2,871	1,809	n.d.		100	n.d.	n.d.	n.d.	3	38	1	0	0
Industrial	9,198	6,715	1,101	1,114	8,261	n.d.	5,357	1,078	n.d.	n.d.	n.d.	166	321	78	32	26
Comercio y servicios	13,443	10,061	29,770	29,785	26,849	n.d.	10,326	1,702	n.d.	n.d.	n.d.	282	721	71	122	34
Por tamaño de empresa																
Sin dato												48			0	0
Micro	27,947	26,130	23,622	11,620	17,090	n.d.	3,135	468	n.d.	n.d.	n.d.	64	138	3	1	2
Pequeñas	4,634		6,547	12,222	10,585	n.d.	6,928	1,256	n.d.	n.d.	n.d.	112	401	46	19	22
Medianas	2,795		3,577	9,928	9,244	n.d.	5,374	729	n.d.	n.d.	n.d.	123	274	20	16	10
Grandes						n.d.	246	427	n.d.	n.d.	n.d.	104	267	81	118	26

1/ De 2002 a 2008 las cifras corresponden al Programa de Apoyo a la Capacitación (PAC), que dejó de operar el 31 de diciembre de 2008. A partir de 2009, los datos son del Programa de Apoyo para la Productividad (PAP) el cual quedó registrado desde esa fecha.

2/ Son los trabajadores en activo de las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas que se beneficiaron con el programa; cada trabajador se contabiliza una sola vez por período.

3/ Son los trabajadores atendidos que han sido beneficiados por las acciones específicas que se brindan a las empresas. En este esquema de contabilidad cada trabajador puede participar en más de un evento a lo largo del período.

4/ Son las empresas legalmente constituidas, en las cuales laboran los trabajadores que reciben apoyos del programa. Estas se contabilizan una sola vez en cada período.

5/ Son las empresas/cursos que reciben apoyos para la realización de eventos de capacitación y consultoría. Y pueden participar en más de un evento en cada período.

6/ En 2016 se reportan las empresas apoyadas por el personal adscrito a esta Secretaría, no se cuenta con el dato de las empresas apoyadas por el CONOCER mediante el convenio celebrado con dicha institución.

7/ Cifras correspondientes al período de enero a junio de 2017.

n.d. No disponible.

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

CONFLICTOS LABORALES OBRERO-PATRONALES DE JURISDICCIÓN FEDERAL

		PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO				JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE							
AÑO	NÚMERO DE ASUNTOS		INDEMNIZACIONES PAGADAS A LOS TRABAJADORES		DEMANDAS INDIVIDUALES		DEMANDAS COLECTIVAS		EMPLAZAMIENTOS A HUELGA REGISTRADOS ^{2/}		HUELGAS ESTALLADAS REGISTRADAS		
	ATENDIDOS	CONCLUIDOS	RESUELTOS FAVORABLEMENTE	MILLONES DE PESOS	MILLONES DE PESOS A PRECIOS DE 2010 ^{1/}	REGISTRADAS	RESUELTAS ^{4/}	REGISTRADAS	RESUELTAS	NÚMERO	TRABAJADORES INVOLUCRADOS ^{3/}		
1994 ^{5/}	43,523	42,277	27,688	39.9	208.9	37,245	44,799	742	903	7,490	116	27,134	
1995	69,934	68,018	51,727	49.4	191.5	44,611	32,897	803	831	7,676	96	12,249	
1996	66,555	61,335	46,199	47.1	135.9	49,258	35,225	1,057	1,565	7,621	51	54,582	
1997	64,799	58,305	41,342	57.4	137.3	48,663	36,450	867	885	8,047	39	9,375	
1998	65,497	63,474	46,167	90.3	186.3	47,388	47,423	927	1,284	7,352	33	10,818	
1999	64,552	65,089	49,195	95.9	169.7	43,056	47,585	768	771	7,972	32	50,195	
2000	93,725	91,360	69,180	122.6	198.2	40,181	40,658	423	396	8,282	26	60,015	
2001	114,985	110,644	95,651	185.2	281.4	43,103	37,950	504	405	6,821	35	23,234	
2002	100,667	99,395	84,547	220.2	318.6	45,268	40,157	292	488	6,042	45	22,660	
2003	102,150	99,731	83,996	359.1	497.0	47,661	42,114	335	392	5,909	44	11,797	
2004	102,399	101,219	85,006	524.0	692.7	50,590	43,635	337	349	6,122	38	24,628	
2005	109,238	109,892	94,702	431.9	549.1	51,948	42,725	344	361	6,646	50	12,208	
2006	105,685	102,587	95,441	378.7	464.6	59,298	41,602	411	442	7,390	55	59,788	
2007	123,233	115,296	109,563	619.3	730.7	73,072	63,694	464	471	9,045	28	10,601	
2008	157,498	145,429	140,086	1,859.3	2,086.9	91,002	82,590	483	504	10,814	21	13,242	
2009	221,496	204,112	198,120	2,711.1	2,889.9	94,608	87,437	335	336	13,207	19	24,472	
2010	203,522	189,524	184,685	3,045.4	3,116.7	103,773	89,866	400	359	12,682	11	2,742	
2011	215,263	202,528	198,135	3,212.2	3,179.0	100,373	104,906	413	450	10,950	13	4,833	
2012	208,845	212,548	208,129	3,434.4	3,264.8	90,796	119,592	459	466	9,877	19	6,884	
2013	209,298	210,302	206,220	2,390.7	2,189.3	83,714	110,327	464	329	9,192	18	6,262	
2014 ^{6/}	205,833	206,138	201,626	2,665.6	2,346.7	80,218	87,650	375	372	8,778	-	-	
2015	186,434	187,015	182,795	1,961.8	1,681.4	77,996	88,560	411	316	7,155	-	-	
2016	163,869	169,708	164,681	1,928.7	1,607.6	86,666	87,988	375	400	6,379	2	290	
2017 ^{7/}	94,829	99,328	96,032	1,088.5	865.3	45,984	43,172	183	267	2,972	1	612	

1/ Cifras deflactadas con el Índice Nacional de Precios al Consumidor, base segunda quincena de diciembre 2010=100, promedio anual.

2/ Se refieren a los pliegos petitorios con emplazamientos a huelga recibidos por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para su tramitación con motivo de: revisión salarial y contractual, firma de contrato, violaciones al contrato y otros.

3/ El crecimiento observado de 12,831 trabajadores en 2004 con respecto a 2003, se originó por el estallamiento de conflictos en la industria textil que involucró a 2,432 trabajadores. Para 2007, 2009 y 2012, cifras actualizadas por la dependencia.

4/ A partir de 2008, se adopta un nuevo criterio para el rubro de demandas individuales resueltas considerando aquellos juicios que concluyen por: conciliación, desistimiento, incompetencia, caducidad o prescripción y proyecto de resolución.

5/ Las cifras comprendidas entre 1994 y 1999 para PROFEDET son cifras estimadas según "Cuadernos Históricos de Trabajo de PROFEDET".

6/ Para demandas colectivas registradas, el dato publicado en el 3er Informe de Gobierno sólo contempló el registro de los Conflictos Colectivos por Titularidad de Contrato. Se actualiza considerando los conceptos de Naturaleza Económica y Otros de Naturaleza Jurídica.

7/ Las cifras corresponden al periodo enero-junio 2017.

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social con datos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

**SALARIO PROMEDIO DE LA CATEGORÍA MÁS BAJA DE LAS RAMAS DE JURISDICCIÓN FEDERAL SUJETAS A CONTRATO-LEY^{1/}
(PESOS DIARIOS)**

AÑO	TEXTIL DEL RAMO DE LA LANA	TEXTIL DEL RAMO DE LA SEDA Y TODA CLASE DE FIBRAS ARTIFICIALES Y SINTÉTICAS	DE LA TRANSFORMACIÓN DEL HULE EN PRODUCTOS MANUFACTUREROS ^{2/}	TEXTIL DEL RAMO DE GÉNEROS DE PUNTO	AZUCARERA, ALCOHOLERA Y SIMILARES	TEXTIL DEL RAMO DE LISTONES, ELÁSTICOS, ENCAJES, CINTAS Y ETIQUETAS TEJIDAS EN TELARES DE TABLAS JACQUARD O AGUJAS
1994	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
1995	27.19	32.05	32.20	30.97	16.52	30.19
1996	33.65	39.53	38.75	35.93	20.68	34.41
1997	41.04	48.18	46.57	43.83	25.81	41.98
1998	49.28	57.90	55.05	53.24	30.45	51.16
1999	58.90	69.21	64.96	63.82	36.11	61.37
2000	67.29	79.57	73.46	75.46	40.21	73.06
2001	75.43	89.29	80.33	85.20	43.98	82.64
2002	78.03	94.36	83.27	91.31	46.33	89.06
2003	86.34	98.22	85.77	95.21	48.30	93.00
2004	89.68	101.73	88.35	98.53	50.16	96.26
2005	93.24	105.74	91.96	102.04	52.00	99.64
2006	96.97	109.98	95.67	105.92	54.49	103.40
2007	100.83	114.38	99.92	110.16	57.13	107.53
2008	104.86	119.00	104.43	114.82	59.25	111.90
2009	109.56	124.24	104.96	120.29	62.45	117.49
2010	114.48	130.38	104.96	125.11	64.87	123.28
2011	120.17	136.85	105.62	130.11	65.79	128.22
2012	125.61	143.13	110.37	135.31	69.33	133.34
2013	131.26	149.57	115.88	140.72	73.46	138.67
2014	136.55	155.76	121.47	146.34	76.39	143.86
2015	142.26	161.40	127.53	152.27	80.90	150.01
2016	148.24	168.84	133.79	158.66	85.03	156.30
2017 ^{3/}	154.65	175.69	139.25	163.78	88.69	162.44

1/ Corresponde al salario diario de la categoría más baja del tabulador del Contrato Ley ponderado con los días de vigencia. Aunque están vigentes siete contratos ley, no se reporta el de Radio y Televisión. El tabulador de plazas de dicho contrato no establece el monto del salario por categoría.

2/ Durante 2009 y 2010 no se llevó a cabo la revisión del contrato ley, por lo tanto, tienen el mismo salario promedio.

3/ Cifras preliminares al 30 de junio.

n.d. No disponible.

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/web/menu_infsector.html

SALARIO MÍNIMO GENERAL POR ÁREA GEOGRÁFICA^{1/}
(PESOS DIARIOS)

(Continúa)

ENTIDAD FEDERATIVA/ ÁREA GEOGRÁFICA ^{3/}	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ^{1/} DEL 1 DE ENERO AL 26 DE NOVIEMBRE
Promedio nacional^{2/}		43.30	45.24	47.05	48.88	50.84	53.19	55.77	58.06	60.50
Área geográfica A										
Baja California	43.65	45.24	46.80	48.67	50.57	52.59	54.80	57.46	59.82	62.33
Baja California Sur	43.65	45.24	46.80	48.67	50.57	52.59	54.80	57.46	59.82	62.33
Chihuahua ^{3/}	43.65	45.24	46.80	48.67	50.57	52.59	54.80	57.46	59.82	62.33
Ciudad de México	43.65	45.24	46.80	48.67	50.57	52.59	54.80	57.46	59.82	62.33
Guerrero ^{4/}	43.65	45.24	46.80	48.67	50.57	52.59	54.80	57.46	59.82	62.33
Estado de México ^{5/}	43.65	45.24	46.80	48.67	50.57	52.59	54.80	57.46	59.82	62.33
Sonora ^{6/}	43.65	45.24	46.80	48.67	50.57	52.59	54.80	57.46	59.82	62.33
Tamaulipas ^{7/}	43.65	45.24	46.80	48.67	50.57	52.59	54.80	57.46	59.82	62.33
Veracruz ^{8/}	43.65	45.24	46.80	48.67	50.57	52.59	54.80	57.46	59.82	62.33
Área geográfica B										
Jalisco ^{9/}	41.85	43.73	45.35	47.16	49.00	50.96	53.26	55.84	58.13	60.57
Nuevo León ^{10/}	41.85	43.73	45.35	47.16	49.00	50.96	53.26	55.84	58.13	60.57
Sonora ^{6/}	41.85	43.73	45.35	47.16	49.00	50.96	53.26	55.84	58.13	60.57
Tamaulipas ^{7/}	41.85	43.73	45.35	47.16	49.00	50.96	53.26	55.84	58.13	60.57
Veracruz ^{8/}	41.85	43.73	45.35	47.16	49.00	50.96	53.26	55.84	58.13	60.57
Área geográfica C										
Agua Calientes	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Campeche	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Coahuila	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Colima	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Chiapas	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Chihuahua^{3/}	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Durango	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Guanajuato	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Guerrero^{4/}	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Hidalgo	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Jalisco^{9/}	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Estado de México^{5/}	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Michoacán	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Morelos	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Nayarit	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Nuevo León^{10/}	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Oaxaca	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Puebla	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Querétaro	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Quintana Roo	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
San Luis Potosí	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Sinaloa^{6/}	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Sonora^{6/}	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Tabasco	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Tamaulipas^{7/}	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Tlaxcala	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Veracruz^{8/}	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Yucatán	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08
Zacatecas	40.30	42.11	44.05	45.81	47.60	49.50	51.95	54.47	56.70	59.08

1/ La integración por áreas geográficas inició a partir del 1 de marzo de 1988. En 1980 existían al menos 13 diferentes salarios, sin considerar los salarios mínimos para trabajadores del campo vigentes hasta 1981, que regían en 89 zonas económicas; en tanto que en 1985, el país estaba dividido en 67 zonas económicas para fines del establecimiento del salario mínimo, las cuales estaban agrupadas en cuatro grupos salariales. Por lo anterior, no hay correspondencia en la integración geográfica ni salarial de esos años con la vigente en la actualidad. La integración del país en tres áreas geográficas estuvo vigente hasta el 26 de noviembre de 2012.

2/ Ponderado con la población asalariada. Los promedios anuales para 1995, 1996 y 1998 corresponden al promedio ponderado de los salarios vigentes en cada año por sus días de vigencia.

3/ El área geográfica "A" de Chihuahua comprende los municipios de Guadalupe, Juárez y Praxedis G. Guerrero; y el área "C" los municipios restantes.

4/ El área geográfica "A" de Guerrero comprende el municipio de Acapulco de Juárez; y el área "C" los municipios restantes.

5/ El área geográfica "A" del Estado de México comprende los municipios de Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán; y el área "C" los municipios restantes.

6/ El área geográfica "A" de Sonora comprende los municipios de Agua Prieta, Cananea, Naco, Nogales, General Plutarco Elías Calles, Puerto Peñasco, San Luis Río Colorado y Santa Cruz; el área "B" los municipios de Altar, Atil, Bámuc, Benito Juárez, Benjamín Hill, Baborca, Cajeme, Carbo, La Colorada, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, Guaymas, Hermosillo, Huatabampo, Imuris, Magdalena, Navjoia, Opodepe, Oquitoa, Pitiriquito, San Ignacio Río Muerto, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Sáric, Suaqui Grande, Trincheras y Tubutama; y el área "C" los municipios restantes.

7/ El área geográfica "A" de Tamaulipas comprende los municipios de Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando y Valle Hermoso; el área "B" incluye los municipios de Aldama, Altamira, Antigua Morelos, Ciudad Madero, Gómez Farías, González, El Manate, Nuevo Morelos, Ocampo, Tampico y Xicoténcatl; y el área "C" los municipios restantes.

8/ El área geográfica "A" de Veracruz comprende los municipios de Agua Dulce, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Molacán y Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río; el área "B" los municipios de Coatzacoalcos, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan; y el área "C" los municipios restantes.

9/ El área geográfica "B" de Jalisco comprende los municipios de Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonala y Zapopan; y el área "C" los municipios restantes.

10/ El área geográfica "B" de Nuevo León comprende los municipios de Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina; y el área "C" los municipios restantes.

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social con datos de la CONASAMI.

**SALARIO MÍNIMO GENERAL POR ÁREA GEOGRÁFICA^{1/}
(PESOS DIARIOS)**

(Continuación)

ENTIDAD FEDERATIVA ÁREA GEOGRÁFICA ^{3/}	2012 ^{2/} DEL 27 DE NOVIEMBRE AL 31 DE DICIEMBRE	2013	2014	2015 ^{13/}	
				DEL 1 DE ENERO AL 31 DE MARZO	A PARTIR DEL 1 DE ABRIL
Promedio Nacional ^{4/} Área geográfica A	60.75	63.12	65.58	68.34	69.26
Baja California	62.33	64.76	67.29	70.10	70.10
Baja California Sur	62.33	64.76	67.29	70.10	70.10
Chihuahua ^{5/}	62.33	64.76	67.29	70.10	70.10
Ciudad de México	62.33	64.76	67.29	70.10	70.10
Guerrero ^{6/}	62.33	64.76	67.29	70.10	70.10
Jalisco ^{7/}	62.33	64.76	67.29	70.10	70.10
Estado de México ^{8/}	62.33	64.76	67.29	70.10	70.10
Nuevo León ^{9/}	62.33	64.76	67.29	70.10	70.10
Sonora ^{10/}	62.33	64.76	67.29	70.10	70.10
Tamaulipas ^{11/}	62.33	64.76	67.29	70.10	70.10
Veracruz ^{12/}	62.33	64.76	67.29	70.10	70.10
Área geográfica B	62.33	64.76	67.29	70.10	70.10
Aguascalientes	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Campeche	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Coahuila ^{5/}	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Colima	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Chiapas ^{5/}	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Chihuahua	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Durango	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Guanajuato	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Guerrero ^{6/}	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Hidalgo	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Jalisco ^{7/}	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Estado de México ^{8/}	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Michoacán	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Morelos	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Nayarit	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Nuevo León ^{9/}	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Oaxaca	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Puebla	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Querétaro	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Quintana Roo	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
San Luis Potosí	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Sinaloa ^{10/}	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Sonora ^{10/}	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Tabasco	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Tamaulipas ^{11/}	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Tlaxcala	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Veracruz ^{12/}	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Yucatán	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28
Zacatecas	59.08	61.38	63.77	66.45	68.28

1/ La integración por áreas geográficas inició a partir del 1 de marzo de 1988. En 1980 existían al menos 13 diferentes salarios, sin considerar los salarios mínimos para trabajadores del campo vigentes hasta 1981, que regían en 89 zonas económicas, en tanto que en 1985 el país estaba dividido en 67 zonas económicas para fines del establecimiento del salario mínimo, agrupadas en cuatro grupos salariales. Por lo anterior, no hay correspondencia en la integración geográfica ni salarial de esos años con la vigente en la actualidad.

2/ Como resultado de la Resolución que emitió el Consejo de Representantes, de la CONASAMI publicada en el DOF el 26 de noviembre de 2012, la entonces denominada área geográfica B se integra al área geográfica A; en tanto que al área geográfica C solo se renombra como área geográfica B y conserva sin ninguna modificación su integración municipal, así como el nivel salarial fijado en la Resolución publicada en el DOF el 19 de diciembre de 2011.

3/ Ponderado con la población asalariada. Los promedios anuales para 1995, 1996 y 1998 corresponden al promedio ponderado de los salarios vigentes en cada año por sus días de vigencia.

4/ El salario mínimo general promedio para 2012 considera el efecto del aumento en el salario mínimo que experimentaron los trabajadores que, hasta el 26 de noviembre, laboraban en municipios de la entonces denominada área geográfica "B"; al unificarse ésta con el área geográfica "A".

5/ El área geográfica "A" de Chihuahua comprende los municipios de Guadalupe, Juárez y Praxedis G. Guerrero, y el área "B" los municipios restantes.

6/ El área geográfica "A" de Guerrero comprende el municipio de Acapulco de Juárez, y el área "B" los municipios restantes.

7/ El área geográfica "A" de Jalisco comprende los municipios de Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan, y el área "B" los municipios restantes.

8/ El área geográfica "A" del Estado de México comprende los municipios de Atlixpán, Coacalco de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán; y el área "B" los municipios restantes.

9/ El área geográfica "A" de Nuevo León comprende los municipios de Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina; y el área "B" los municipios restantes.

10/ El área geográfica "A" de Sonora comprende los municipios de Agua Prieta, Altar, Atil, Bacoqui, Benito Juárez, Benjamin Hill, Caborca, Cajeme, Cananea, Carpi, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, Plutarco Elías Calles, Guaymas, Hermosillo, Huatabampo, Imiti, La Colorada, Magdalena, Naco, Navojoa, Nogales, Opodepe, Oquitoa, Piquito, Puerto Penasco, San Ignacio Río Muerto, San Luis Río Colorado, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Santa Cruz, Saicú, Saucil Grande, Trincheras y Tubutama; y el área "B" los municipios restantes.

11/ El área geográfica "A" de Tamaulipas comprende los municipios de Aldama, Altamira, Antigua Morelos, Camargo, Ciudad Madero, El Mante, Gómez Farías, González, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Nuevo Morelos, Ocampo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando, Tampico, Valle Hermoso y Xicoténcati; y el área "B" los municipios restantes.

12/ El área geográfica "A" de Veracruz comprende los municipios de Agua Dulce, Coatzacoalcos, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán, Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan; y el área "B" los municipios restantes.

13/ En 2015, para avanzar en el cierre del diferencial salarial entre las áreas geográficas, el Consejo de Representantes de la CONASAMI decidió realizar el proceso de revisión de los salarios mínimos vigentes desde el 1° de enero, mediante el cual se resolvió incrementar a partir del 1 de abril, el salario mínimo del área geográfica B a 68.28 pesos diarios (1.83 pesos diarios más) y mantener el salario mínimo del área geográfica A en 70.10 pesos diarios. Como resultado de este incremento al área geográfica B, el salario mínimo general promedio ascendió a 69.26 pesos diarios.

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social con datos de la CONASAMI.

**SALARIO MÍNIMO GENERAL POR ÁREA GEOGRÁFICA^{1/}
(PESOS DIARIOS)**

(Concluye)

ENTIDAD FEDERATIVA ZONA GEOGRÁFICA	2015 ^{2/} A PARTIR DEL 1 DE OCTUBRE	2016	2017 ^{3/}
Promedio nacional	70.100	73.040	80.04
Área Geográfica Única	70.100	73.040	80.04

- 1/ La integración por áreas geográficas inició a partir del 1 de marzo de 1988. En 1980 existían al menos trece diferentes salarios, sin considerar los salarios mínimos para trabajadores del campo vigentes hasta 1981, que regían en 89 zonas económicas; en tanto que en 1985 el país estaba dividido en 67 zonas económicas para fines del establecimiento del salario mínimo, las cuales estaban agrupadas en cuatro grupos salariales.
- 2/ El 24 de septiembre de 2015, el Consejo de Representantes de la CONASAMI concluyó el proceso de convergencia de las áreas geográficas al resolver, por unanimidad, que para fines de aplicación del salario mínimo en la República Mexicana habría una sola área geográfica, integrada por todos los municipios del país y demarcaciones territoriales (delegaciones) de la Ciudad de México, y que el salario mínimo general que tendría vigencia a partir del 1 de octubre de 2015 en el área geográfica única, como cantidad mínima que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada ordinaria diaria de trabajo, sería de 70.10 pesos.
- 3/ El Consejo de Representantes de la CONASAMI estableció que el salario mínimo general que tendría vigencia a partir del 1° de enero de 2017 en el área geográfica única, se integraría por tres componentes: primero, el monto del salario mínimo general vigente en 2016, 73.04 pesos diarios; segundo, el monto independiente de recuperación (MIR), cuatro pesos diarios, y tercero, el incremento de 3.9% sobre la suma de los dos componentes anteriores, tres pesos diarios, lo que arroja un monto de 80.04 pesos diarios como cantidad mínima que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada diaria de trabajo.

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social con datos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

SALARIOS CONTRACTUALES DE JURISDICCIÓN FEDERAL

AÑOS	REVISIONES SALARIALES	TRABAJADORES BENEFICIADOS	INCREMENTO SALARIAL NOMINAL PROMEDIO AL TABULADOR POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA (PORCENTAJES)													
			INCREMENTO SALARIAL PROMEDIO	INDUSTRIAL						SERVICIOS						OTROS SERVICIOS
				PROMEDIO	MINERÍA	MANUFACTURAS	CONSTRUCCIÓN	ELÉCTRICA	PROMEDIO	COMERCIO	TRANSPORTE ^{1/}	BANCA Y CRÉDITO	OTROS SERVICIOS			
1994	3,170	1,525,739	5.3	5.3	5.0	5.5	5.1	5.1	5.2	6.5	5.4	5.1	5.0	5.0		
1995	3,633	1,491,367	12.3	11.6	14.7	10.9	12.6	10.8	12.8	5.6	13.8	6.8	14.3			
1996	3,686	1,491,454	21.0	20.6	22.5	20.1	17.5	19.7	21.4	15.1	19.9	17.4	23.1			
1997	4,074	1,495,224	19.5	19.7	18.8	20.4	19.0	18.7	19.4	19.5	19.2	19.2	19.4			
1998	4,525	1,567,955	17.7	17.8	17.0	18.2	15.9	17.2	17.7	17.1	17.6	17.0	17.9			
1999	4,671	1,572,173	16.5	17.3	15.5	17.9	16.9	17.1	15.7	16.6	17.1	16.9	15.0			
2000	5,358	1,819,022	12.4	12.9	12.0	13.3	12.5	12.1	11.8	12.5	12.8	11.9	11.4			
2001	5,679	1,732,219	9.1	9.8	8.8	10.0	10.5	10.0	8.4	9.3	10.2	9.1	7.5			
2002	5,487	1,757,422	5.8	6.1	5.5	6.4	6.3	5.7	5.4	7.3	6.2	5.8	4.9			
2003	5,337	1,763,486	4.7	4.9	4.4	5.2	4.5	4.6	4.6	5.1	4.8	4.8	4.4			
2004	5,920	1,776,242	4.1	4.4	4.1	4.6	4.1	4.1	3.9	4.6	4.7	4.2	3.4			
2005	5,957	1,783,259	4.4	4.5	4.3	4.7	4.3	4.2	4.2	4.9	4.7	4.3	4.0			
2006	5,819	1,684,187	4.1	4.3	4.2	4.4	4.1	4.1	3.9	4.9	4.3	3.7	3.7			
2007	6,251	1,858,111	4.2	4.4	4.3	4.4	4.3	4.3	4.1	4.4	4.0	4.1	4.1			
2008	6,308	1,909,643	4.4	4.6	4.8	4.7	4.3	4.3	4.2	4.3	4.5	4.1	4.2			
2009	6,645	1,824,255	4.4	4.6	5.0	4.4	4.8	4.9	4.2	4.6	4.2	4.3	4.1			
2010	6,825	1,881,983	4.3	4.9	5.0	4.8	5.0	4.9	3.9	4.5	4.7	4.3	3.6			
2011	7,192	1,970,736	4.3	4.7	4.9	4.7	4.5	4.5	3.9	4.9	4.4	4.3	3.5			
2012	7,442	2,072,639	4.4	4.7	4.5	4.8	4.6	4.3	4.2	4.5	4.5	4.1	4.1			
2013	7,802	2,071,560	4.3	4.5	4.3	4.6	4.5	3.9	4.0	4.2	4.2	4.4	3.9			
2014	8,250	2,197,827	4.1	4.3	4.2	4.5	4.5	3.5	3.8	4.2	4.3	4.6	3.5			
2015	8,334	2,229,540	4.1	4.4	4.2	4.6	4.4	3.4	3.8	4.3	4.2	4.6	3.5			
2016	7,974	2,258,465	4.0	4.2	3.4	4.6	4.3	3.2	3.8	5.7	4.2	4.2	3.3			
2017 ^{2/}	4,839	1,150,488	4.5	4.8	5.5	5.2	4.3	3.1	4.2	4.4	4.3	4.2	4.1			

1/ Incluye a comunicaciones.

2/ Cifras correspondientes al periodo enero-junio.

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

www.stps.gob.mx/tp/secciones/conoce/areas_atencion/web/menu_infsector.html

SALARIOS Y REMUNERACIONES PAGADAS POR DÍA POR PERSONA OCUPADA^{1/} (PESOS DIARIOS)

AÑO	SALARIO MÍNIMO GENERAL ^{2/}		SALARIO PROMEDIO DE COTIZACIÓN AL IMSS ^{3/}		REMUNERACIONES MEDIAS EN LA INDUSTRIA ^{4/}		REMUNERACIONES PROMEDIO EN LAS EMPRESAS AFILIADAS A LA CMC ^{5/}		REMUNERACIONES PROMEDIO EN LOS ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES ^{6/}				REMUNERACIONES TOTALES EN LOS ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES ^{7/}	
	NOMINAL	REAL ^{8/}	NOMINAL	REAL ^{9/}	MANUFACTURERA		CMC ^{5/}		AL MAYOREO		AL MENUDEO		NOMINAL	REAL ^{10/}
					NOMINAL	REAL ^{10/}	NOMINAL	REAL ^{10/}	NOMINAL	REAL ^{10/}	NOMINAL	REAL ^{10/}		
1994	13.970	70.820	77.787	407.177	42.567	222.819	67.550	353.591	49.420	258.689	55.117	288.510		
1995	18.430	61.480	91.532	354.909	50.771	196.862	78.920	306.007	57.850	224.309	64.293	249.292		
1996	24.300	63.476	111.313	321.189	55.150	159.132	96.880	279.543	70.610	203.742	78.690	227.057		
1997	24.300	54.854	133.397	319.096	64.178	153.519	121.190	289.896	85.470	204.451	96.375	230.536		
1998	31.910	60.731	107.18	257.21	75.806	156.420	146.420	302.124	100.200	206.754	113.764	234.742		
1999	31.910	54.070	122.32	261.34	88.919	157.376	167.460	296.382	118.640	209.977	132.842	235.113		
2000	35.120	54.616	140.61	275.72	101.838	164.614	195.130	315.416	139.470	225.445	154.132	249.145		
2001	37.570	55.962	155.54	292.13	114.514	174.024	217.096	329.915	150.352	228.485	167.732	254.898		
2002	39.740	56.002	165.40	293.90	134.644	194.814	231.886	335.511	160.081	231.618	178.562	258.359		
2003	41.530	56.286	177.49	303.32	152.024	210.395	268.600	371.731	174.777	241.884	198.654	274.929		
2004	43.297	55.785	187.64	304.84	159.757	211.195	314.462	415.712	206.059	272.405	232.880	307.862		
2005	45.241	56.410	198.74	312.46	168.948	214.779	326.337	414.865	226.720	288.224	251.209	319.356		
2006	47.050	56.380	209.09	315.93	178.166	218.566	337.200	413.661	225.300	276.387	252.182	309.364		
2007	48.880	56.451	219.15	319.13	188.230	222.102	367.500	433.630	227.500	268.438	259.965	306.745		
2008	50.840	55.117	232.03	317.18	198.187	222.450	372.953	418.611	101.637	114.079	126.595	142.093		
2009	53.190	55.675	238.95	315.37	209.549	223.370	392.890	418.803	104.723	111.630	131.605	140.285		
2010	55.770	55.914	249.29	315.15	218.983	224.111	407.093	416.625	112.557	115.192	141.329	144.638		
2011	58.060	56.069	260.54	317.25	228.390	226.036	431.267	426.821	118.763	117.539	150.498	148.946		
2012	60.750	56.645	270.91	318.51	238.708	226.918	463.363	440.477	125.897	119.678	161.212	153.249		
2013	63.120	56.606	281.66	318.50	248.126	227.222	486.793	445.781	132.093	120.964	170.003	155.681		
2014	65.580	56.506	294.70	320.17	258.459	227.540	501.681	441.666	141.365	124.454	179.943	158.416		
2015	70.100	59.140	306.69	326.25	267.639	229.381	529.138	453.500	151.222	129.606	191.311	163.964		
2016	73.040	59.617	318.65	327.95	276.838	230.754	558.689	465.686	146.100	121.780	195.976	163.353		
2017	80.040	63.319	335.59	335.59	278.719	222.380	564.920	450.731	149.972	119.657	201.256	160.575		

1/ Los salarios inician a partir del año que se reportan.

2/ Salario mínimo vigente al 31 de diciembre de cada año. En diciembre de los años de 1995, 1996 y 1998, el salario mínimo entró en vigor de manera anticipada, no en el mes de enero siguiente. Para 2017 corresponde al salario mínimo vigente a partir del 1 de enero.

3/ Se refiere al salario asociado a las modalidades de aseguramiento 10 (trabajadores permanentes y eventuales de la ciudad), 13 (trabajadores permanentes y eventuales del campo), 14 (trabajadores permanentes y eventuales del campo cañero), 17 (reversión de cuotas por subrogación de servicios), 34 (trabajadores domésticos), 36 (trabajadores al servicio de gobiernos estatales, municipales y organismos descentralizados), 38 (trabajadores al servicio de las administraciones pública federal, entidades federativas y municipios) y 42 (trabajadores al servicio de las administraciones pública federal, entidades federativas y municipios). Para este grupo de trabajadores el salario registrado corresponde al ingreso pagado por un patrón. Las cifras anuales refieren al salario registrado en el IMSS al último día del año. La cifra de 2017 corresponde al salario del último día del mes de mayo.

4/ Incluye a las remuneraciones medias por persona ocupada según la Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM) en su nueva serie de 240 clases de actividad, e incluyen a los establecimientos maquiladores de exportación 100 por ciento. Se realizó un empalme entre la nueva serie y la anterior de 230 clases de actividad de EIMA, asimismo se realizó un empalme con la serie de EIM con clasificador CMAP. Para 2017 el dato corresponde al promedio enero-marzo.

5/ Los datos corresponden al promedio anual de remuneraciones de obreros y empleados que trabajan en las empresas constructoras. Hasta 1999 sólo se consideraban las empresas afiliadas a la CMC, a partir de 2000 se incluyen empresas no afiliadas. Desde 2006 a la fecha la información hace referencia a un nuevo marco poblacional generado a partir de los Censos Económicos 2009. Para 2017 las cifras corresponden al promedio enero-marzo. Cifras preliminares a partir de 2016.

6/ Se refiere a las remuneraciones entre el promedio del personal ocupado. A partir de 1994 se captó información de aproximadamente 17 mil establecimientos comerciales en 33 ciudades. A partir de 2001 se captó información de 32 mil establecimientos en 37 áreas urbanas. Las cifras a partir de 2008 resultan de la Encuesta Mensual sobre Empresas Comerciales. Para 2017 las cifras corresponden al promedio enero-marzo.

7/ Comprende al comercio al mayoreo y menudeo que incluye sueldos, salarios y prestaciones sociales. Para 2017 los datos corresponden al promedio enero-marzo.

8/ Datos deflactados con el Índice Nacional de Precios al Consumidor General base segunda quincena de diciembre de 2010=100 (a diferencia de años anteriores, en los que se utilizaba el Índice Nacional de Precios al Consumidor para familias con ingresos de hasta un salario mínimo), con el propósito de homologar el procedimiento con el resto de las series de salarios. Las cifras corresponden a diciembre de cada año y para 2017 se refieren al mes de junio.

9/ Los salarios anuales reales corresponden a las cifras del cierre de año deflactadas con el Índice Nacional de Precios al Consumidor del mes de mayo, base mayo de 2017=100.

10/ Datos deflactados con el Índice Nacional de Precios al Consumidor base segunda quincena de diciembre de 2010=100. Cifras promedio para cada año.

Fuente: STPS con datos de la CONASAMI, el IMSS y el INEGI

www.gob.mx/conasami/documentos/salarios-minimos?idiom=es

www.inegi.org.mx/sistemas/ble/?tid=100004400155015000500110

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO^{1/}

AÑO	INSPECCIONES REALIZADAS POR LA STPS A EMPRESAS DE JURISDICCIÓN FEDERAL ^{2/}		COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE REGISTRADAS		CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO TERMINADOS		PORCENTAJES					
	INSPECCIONES REALIZADAS	TRABAJADORES INVOLUCRADOS	IMSS ^{4/}	ISSSTE ^{5/}	IMSS ^{3/6/}	ISSSTE ^{7/}	RIESGOS DE TRABAJO POR CADA 100 TRABAJADORES EXPUESTOS AL RIESGO ^{3/}		INCAPACIDADES PERMANENTES POR CADA 1 000 TRABAJADORES EXPUESTOS AL RIESGO		DEFUNCIONES POR CADA 10 000 TRABAJADORES EXPUESTOS AL RIESGO	
							IMSS	ISSSTE ^{5/}	IMSS ^{6/8/}	ISSSTE	IMSS ^{9/}	ISSSTE
1994	43,302	n.d.	n.d.	27,867	547,995	n.d.	5.8	n.d.	2.3	n.d.	1.7	n.d.
1995	49,843	n.d.	n.d.	5,486	436,878	n.d.	5.0	n.d.	2.0	n.d.	1.6	n.d.
2000	35,879.0	1,388,474.0	7,757.0	1,102.0	454,089.0	1,151.0	3.7	0.1	1.8	0.4	1.4	0.9
2001	35,203.0	1,422,594.0	4,714.0	740.0	413,748.0	1,274.0	3.4	0.1	1.6	0.4	1.1	0.7
2002	32,818.0	2,504,976.0	5,601.0	462.0	387,806.0	1,081.0	3.2	0.1	1.7	0.4	1.1	0.5
2003	31,211.0	2,532,969.0	1,318.0	1,271.0	358,784.0	1,035.0	3.0	0.0	1.9	0.4	1.2	0.6
2004	28,635.0	2,232,624.0	3,765.0	2,271.0	360,793.0	920.0	2.9	0.0	1.8	0.4	1.1	1.5
2005	26,122.0	2,378,699.0	3,728.0	480.0	373,239.0	948.0	2.9	n.d.	1.6	0.2	1.1	0.8
2006	23,976.0	2,398,573.0	3,981.0	1,037.0	387,827.0	787.0	2.9	n.d.	1.4	n.d.	1.0	n.d.
2007	24,981.0	2,291,691.0	2,686.0	6,064.0	450,102.0	713.0	3.1	n.d.	1.2	n.d.	0.9	n.d.
2008	32,875.0	2,361,846.0	2,960.0	1,578.0	506,934.0	582.0	3.6	n.d.	1.3	n.d.	1.0	n.d.
2009	42,502.0	2,711,204.0	4,373.0	875.0	489,787.0	501.0	3.5	n.d.	1.5	n.d.	1.0	n.d.
2010	49,500.0	3,383,815.0	4,996.0	795.0	506,528.0	522.0	3.5	n.d.	1.7	n.d.	1.0	n.d.
2011	60,055.0	3,821,631.0	10,502.0	688.0	536,532.0	667.0	3.6	n.d.	1.8	n.d.	1.1	n.d.
2012	88,696.0	4,106,106.0	12,101.0	540.0	557,782.0	447.0	3.6	n.d.	1.8	n.d.	0.9	n.d.
2013	126,538.0	5,517,071.0	12,410.0	867.0	542,373.0	899.0	3.3	n.d.	1.8	n.d.	0.8	n.d.
2014	139,061.0	5,617,375.0	12,335.0	734.0	527,844.0	827.0	3.1	n.d.	1.7	n.d.	0.8	n.d.
2015	128,864.0	6,843,381.0	11,750.0	1,362.0	549,542.0	854.0	3.1	n.d.	1.9	n.d.	0.8	n.d.
2016	115,041.0	6,584,213.0	11,759.0	621.0	529,356.0	7,810.0	2.9	n.d.	1.8	n.d.	0.8	n.d.
2017 ^{9/}	57,398.0	3,344,040.0	12,450.0	475.0	524,899.0	2,957.0	2.8	n.d.	1.9	n.d.	0.7	n.d.

1/ La información se reporta a partir del año en que inicia la actividad.

2/ Incluye inspecciones a condiciones generales del trabajo de seguridad e higiene, extraordinarias, generadores de vapor y recipientes sujetos a presión. Sin embargo, a partir de 2002, se contabiliza el total de trabajadores que son beneficiados con la inspección en todas sus materias y no sólo en condiciones generales de trabajo como se reportaba inicialmente.

3/ Un riesgo de trabajo se considera terminado después de que se aceptó como tal y de que el trabajador es dado de alta médica y administrativamente por la institución de seguridad social.

4/ Se refiere a las comisiones de seguridad e higiene integradas y capacitadas por el IMSS.

5/ La disminución para 2001 obedeció al cambio de enfoque en las comisiones mixtas de seguridad e higiene, que fue convenido con la Oficina de Planeación Estratégica de la Presidencia de la República para mejorar el funcionamiento de las ya existentes.

6/ Indicador de Incapacidades permanentes por cada 1,000 trabajadores.

7/ Se refiere a casos de riesgos de trabajo otorgados.

8/ Se consideran incapacidades permanentes iniciales y revaluaciones.

9/ Se modificaron las cifras de 2004 debido a que la información no correspondía a los datos oficiales publicados por el IMSS.

10/ Para la STPS las cifras corresponden al periodo de enero a junio de 2017, para el IMSS son cifras proyectadas a diciembre de 2017.

n.d. No disponible.

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Instituto Mexicano del Seguro Social con datos de la Coordinación de Salud en el Trabajo e Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO^{1/}

(Concluye)

CONCEPTO	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 ^{2/}
Programa de Apoyo a ex trabajadores de Luz y Fuerza del Centro^{3/}																
Personas atendidas								3,237	17,641	n.a.						
Personas preservadas en un empleo								0	11,061	n.a.						
Programa para el Desarrollo Local (Microrregiones)^{4/}																
Personas atendidas	13,498	11,557	12,362	12,250	6,067	6,067	6,067	n.a.								
Personas colocadas	7,011	4,366	6,262	8,705	3,062	3,062	3,062	n.a.								
Servicio de Vinculación Laboral																
Personas atendidas	1,236,304	1,600,188	1,723,779	1,712,639	1,772,493	1,950,746	2,775,180	3,479,077	3,598,118	3,730,938	4,001,869	4,405,770	4,688,350	4,812,034	4,547,138	2,329,207
Personas colocadas	347,546	335,487	380,790	375,140	377,747	447,814	590,986	615,364	695,712	830,643	903,416	1,042,973	1,148,994	994,108	897,941	464,768
Bolsa de trabajo del SNE^{5/}																
Personas atendidas	570,548	592,414	644,209	638,644	665,778	741,981	918,854	1,091,971	869,799	908,155	996,967	1,163,188	1,260,730	1,273,430	1,642,051	813,308
Personas colocadas	183,456	175,099	190,493	188,521	193,690	218,546	303,353	311,400	294,492	335,054	404,819	470,955	546,387	430,763	476,612	210,814
Ferias de empleo																
Personas atendidas	305,603	293,890	328,755	297,828	259,513	303,584	403,873	296,904	294,468	333,965	434,216	446,821	472,967	339,682	405,491	198,675
Personas colocadas	84,777	76,404	92,569	90,200	76,838	88,833	118,401	53,704	70,478	101,234	166,873	156,070	182,193	124,390	141,124	62,512
Talleres para buscadores de empleo^{6/}																
Personas atendidas	58,932	70,854	76,631	85,801	77,800	69,710	81,599	98,172	125,937	144,555	160,729	156,596	190,219	200,431	206,068	92,112
Personas colocadas	16,235	20,612	25,712	25,965	25,337	22,976	n.a.									
Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá^{7/}																
Personas atendidas	12,586	14,450	8,445	10,614	11,283	12,607	17,171	17,708	16,599	17,675	18,064	19,343	20,339	22,079	24,408	24,692
Personas colocadas	10,681	10,595	9,287	9,363	10,555	11,864	15,849	15,352	15,809	16,492	17,626	18,502	19,829	21,499	23,893	20,348
Sistema Estatal de Empleo^{8/}																
Personas atendidas	30,957	36,144	36,458	45,843	43,842	62,049	64,288	60,027	70,412	72,126	70,933	73,031	98,530	112,126	106,267	51,408
Personas colocadas	10,848	10,203	12,762	16,317	19,100	32,402	n.a.									
SNE por Teléfono^{9/}																
Personas atendidas	198,237	380,342	382,704	315,454	288,654	238,642	193,743	470,714	414,307	396,308	427,929	384,329	393,715	359,891	464,155	279,585
Personas colocadas	29,584	26,510	27,923	14,228	11,899	11,869	12,126	n.a.								
Portal del Empleo																
Personas atendidas	50,793	189,240	197,121	260,984	357,179	447,141	1,058,473	1,352,617	1,688,801	1,714,540	1,767,160	1,987,230	2,023,157	2,272,487	1,459,655	782,259
Personas colocadas	10,764	13,077	16,549	20,339	28,985	47,017	141,257	234,908	314,933	377,863	314,098	397,446	400,585	417,456	256,312	171,094
Centros de Intermediación Laboral^{6/}																
Personas atendidas	145	6,953	19,478	24,934	42,177	41,472	37,179	90,964	117,795	143,614	125,871	175,232	228,693	231,908	239,043	87,168
Personas colocadas	0	439	1,861	2,875	5,015	4,712	n.a.									
Abriendo espacios^{9/}																
Personas atendidas	8,503	15,901	29,978	32,537	26,267	33,560	66,127	63,662	74,591	66,655	78,728	105,507	116,733	130,585	138,763	79,069
Personas colocadas	1,201	2,548	3,634	7,332	6,328	9,595	17,055	21,802	30,365	30,758	34,597	49,104	51,693	56,621	61,143	20,469

1/ Sólo las series de Empleo Formal, Movilidad Laboral Interna, Compensación a la Ocupación Temporal, Puro Técnico, Migratorios, Fomento al Autoempleo, Fomento al Autoempleo 2G, Repatriados Trabajando, Portal del Empleo (antes SNE por Internet), SNE por Teléfono, Centros de Intermediación Laboral, Fomento al Empleo, Programa de Apoyo a ex trabajadores de Luz y Fuerza del Centro (LyFC), Programa de Apoyo Emergente a Trabajadores del Sector Servicios y del Programa de Atención a Situaciones de Contingencia Laboral, inician a partir del año en que se reportan.
2/ A partir de 2009 inicia el Programa de Apoyo a los ex trabajadores de Luz y Fuerza del Centro (LyFC), a través del Servicio Nacional de Empleo. Incluye acciones de Reconversión Laboral y Contratación en CFE. Con fecha 3 de mayo de 2011 se publicaron en el DOF los lineamientos para la Operación del Programa de Apoyo para la Capacitación de ex trabajadores del extinto organismo descentralizado LyFC.
3/ Hasta el 2003 este programa fue desarrollado con la estructura del PAE, a partir de 2004 opera de manera independiente mediante los subprogramas: Bécate, Fomento al Autoempleo, Migratorios y Movilidad Laboral Interna. Durante el 2008 el Programa para el Desarrollo Local otorga apoyos económicos y/o en especie a través de los subprogramas al Autoempleo y Bécate, siendo este año el último de su ejecución.
4/ En 2009, se incluyeron 54 562 atendidos y 37 819 colocados del PET; para 2010, 34 293 atendidos y 29 851 colocados; en 2011, 41 597 atendidos y 37 299 colocados; en 2012, 18 712 atendidos y 16 207 colocados; para 2013, 12 750 atendidos y 11 149 colocados; para 2014, 31 252 atendidos y 26 colocados; para 2015 no se contabiliza la colocación en este servicio por no estar registrado acciones.
5/ A partir de 2008 no se contabiliza la colocación en este servicio por no estar registrado acciones.
6/ Se refiere al PTAT. Para los años 2002 y 2003 se consideran las cifras de atendidos y colocados de Migratorios, en virtud de que reciben apoyos específicos para cubrir gastos asociados a trámites y traslado como migrantes a Canadá que participan por primera vez. En los años en los que se reportan más colocados que atendidos, se debe a que al menos la diferencia es de la temporada anterior.
7/ A partir de 2009 no se contabiliza la colocación en este servicio porque está formando parte de otros servicios.
8/ A partir de 2008 las cifras de este servicio se considerarán en otros servicios y subprogramas, por lo tanto sólo se presentan con fines informativos.
9/ Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ÓRGANOS DE GOBIERNO EN QUE PARTICIPA LA STPS 2016-2017

NÚMERO	ÓRGANO DE GOBIERNO	TITULAR	SUPLENTE
1	Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social (CT-IMSS)	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría del Trabajo
2	Junta Directiva del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (JD-ISSSTE)	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría del Trabajo
3	Comisión Intersecretarial de Gasto Público, Financiamiento y Desincorporación	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría del Trabajo
4	Comisión Nacional de Inversiones Extranjeras	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría del Trabajo
5	Junta de Gobierno de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría del Trabajo
6	Grupo Intersecretarial sobre Minería	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría del Trabajo
7	Comisión Intersecretarial de Vivienda	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría del Trabajo
8	Consejo Directivo del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (CD-INFONACOT)	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral
9	Comisión Intersecretarial para la Instrumentación de la Cruzada Contra el Hambre	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral
10	Comisión Intersecretarial para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral
11	Comité Nacional de Productividad	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral
12	Consejo Nacional de Educación para la Vida y el Trabajo (CONEVyT)	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral
13	Comité Intersectorial para la Innovación	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral
14	Consejo Consultivo Empresarial para el Crecimiento Económico de México	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral
15	Consejo de Premiación del Premio Nacional del Emprendedor	Secretario de Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral
16	Junta de Gobierno del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social
17	Consejo de la Coordinación Nacional de PROSPERA	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social
18	Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social
19	Comisión Intersecretarial para Prevenir, Combatir y Sancionar los Delitos en Materia de Trata de Personas	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social
20	Comisión Nacional de Desarrollo Social	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social
21	Comisión Intersecretarial de Desarrollo Social	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social
22	Junta de Gobierno de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI)	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social
23	Consejo Nacional para la Infancia y la Adolescencia	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social
24	Consejo Nacional contra las Adicciones (CONADIC)	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social
25	Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad permitida en México	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social
26	Consejo Técnico de la Agencia Nacional de Seguridad Industrial y Protección al Medio Ambiente del Sector Hidrocarburos	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social
27	Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social
28	Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (COCONASST)	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social

NÚMERO	ÓRGANO DE GOBIERNO	TITULAR	SUPLENTE
29	Junta de Gobierno del Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS)	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social
30	Consejo de Administración del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Oficialía Mayor
31	Comisión Intersecretarial para el Desarrollo del Gobierno Electrónico	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Oficialía Mayor (Designación para cada sesión en específico)
32	Consejo Nacional de Protección Civil	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Oficialía Mayor
33	Consejo Federal para la Mejora Regulatoria (COFEMER)	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Oficialía Mayor
34	Grupo de Evaluación y Seguimiento Pueblos Mágicos	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Coordinación de Asesores del C. Secretario
35	Junta de Gobierno del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA)	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral
36	Junta Directiva del Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral
37	Comité Técnico del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER)	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral
38	Consejo Nacional para la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral
39	Comisión Intersecretarial de Zonas Económicas Especiales	Secretario de Trabajo y Previsión Social	Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral
40	Junta Directiva del Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE)	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores
41	Consejo Directivo del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM)	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores
42	Consejo Nacional de Prestación de Servicios para la Atención, Cuidado y Desarrollo Integral Infantil	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores
43	Comisión para poner fin a toda forma de violencia contra Niñas, Niños y Adolescentes	Secretario de Trabajo y Previsión Social	Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores
44	Consejo Nacional para la Prevención y Control de las Enfermedades Crónicas No Transmisibles	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo
45	Consejo Nacional de Vivienda	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Dirección General de Análisis y Prospectiva Sectorial
46	Asamblea General del Instituto Mexicano del Seguro Social (AG-IMSS)	Secretario del Trabajo y Previsión Social	
47	Comisión Intersecretarial para la Atención y Protección a Personas con la Condición del Espectro Autista	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Dirección de Políticas Laborales para la Mujer y la Infancia
48	Comisión Tripartita para la Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores	Subsecretaría del Trabajo	Dirección General de Inspección Federal del Trabajo
49	Comité Consultivo y de Vigilancia de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro	Subsecretaría del Trabajo	Dirección General de Asuntos Jurídicos
50	Junta de Gobierno del Centro Nacional de Prevención de Desastres (CENAPRED)	Subsecretaría del Trabajo	Dirección General de Inspección Federal del Trabajo
51	Comisión Intersecretarial para la Adopción y Uso de la Clave Única de Registro de Población	Subsecretaría del Trabajo	Designación para cada sesión en específico
52	Comisión Ejecutiva de Turismo	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral	Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral
53	Consejo Nacional de Población (CONAPO)	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral	Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo
54	Consejo Consultivo del Comité Nacional Mixto de Protección al Salario (CC-CONAMPROS)	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral	Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo

NÚMERO	ÓRGANO DE GOBIERNO	TITULAR	SUPLENTE
55	Consejo Consultivo Nacional del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral	No aplica
56	Coordinación de Ciencia, Tecnología e Innovación	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral	No aplica
57	Consejo Nacional para la Prevención de Accidentes	Subsecretaría de Previsión Social	Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo
58	Junta de Gobierno del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (JG-CONAPRED)	Subsecretaría de Previsión Social	Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores
59	Comisión Nacional de Normalización	Subsecretaría de Previsión Social	Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo
60	Junta de Gobierno de Centros de Integración Juvenil, AC (CD-CIJ)	Subsecretaría de Previsión Social	Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores
61	Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos	Subsecretaría de Previsión Social	Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores
62	Consejo Directivo de la Entidad Mexicana de Acreditación AC	Subsecretaría de Previsión Social	Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo
63	Consejo de Premiación del Premio Nacional de la Juventud	Subsecretaría de Previsión Social	No aplica
64	Comité Nacional de Emergencias	Oficialía Mayor	Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales
65	Consejo para el Desarrollo Rural Sustentable del Distrito Federal	Delegación Federal del Trabajo en la Ciudad de México	Dirección de Supervisión y Evaluación de Programas Institucionales
66	Comisión de Fomento de las Actividades de las Organizaciones de la Sociedad Civil	Dirección General de Registro de Asociaciones	No aplica
67	Sistema Integral de Información de Padrones de Programas Gubernamentales	Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo	No aplica
68	Comité Técnico del Fideicomiso de Formación y Capacitación para el Personal de la Marina Mercante Nacional	Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral	Dirección de Supervisión y Evaluación de Programas de Fomento de la Empleabilidad
69	Comité Ejecutivo del Subsistema Nacional de Información Económica	Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo	No aplica
70	Comité Técnico del Fondo de Garantía y Fomento para las Actividades Pesqueras	Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral	Dirección de Supervisión y Evaluación de Programas de Fomento de la Empleabilidad
71	Junta de Gobierno del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (JG-DIF)	Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores	Dirección de Políticas Laborales para la Mujer y la Infancia
72	Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores	Dirección de Políticas Laborales para la Mujer y la Infancia
73	Comité Técnico de la Coordinación Nacional de Prospera, Programa de Inclusión Social (CT-PROSPERA)	Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores	No aplica
74	Consejo Consultivo del Servicio Profesional de Carrera	Dirección General de Recursos Humanos	Dirección General Adjunta de Planeación y Organización
75	Comité para el Seguimiento y Control del Proceso de Liquidación de Luz y Fuerza del Centro	Dirección General de Programación y Presupuesto	Dirección General de Programación y Presupuesto
76	Sistema de Rendición de Cuentas de SAGARPA (SRC-SAGARPA)	Dirección General de Programación y Presupuesto	No aplica
77	Comisión Ejecutiva del Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado (CE-PENSIONISSSTE)	Dirección General de Análisis y Prospectiva Sectorial	Dirección General Adjunta de Análisis y Prospectiva Sectorial
78	Comisión Ejecutiva del Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (CE-FOVISSSTE)	Dirección General de Análisis y Prospectiva Sectorial	Dirección General Adjunta de Análisis y Prospectiva Sectorial
79	Asamblea General de Asociados del INCA-Rural (AG-INCAR)	Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores	Departamento de Igualdad Laboral
80	Junta Directiva del INCA-Rural	Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores	Departamento de Igualdad Laboral
81	Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas	Subcoordinación General del Servicio Nacional de Empleo	No aplica

DIRECTORIO

Alfonso Navarrete Prida
Secretario del Trabajo y Previsión Social

Flora Patricia Martínez Cranss
Subsecretaria de Empleo y Productividad Laboral

Rafael Adrián Avante Juárez
Subsecretario del Trabajo

José Adán Ignacio Rubí Salazar
Subsecretario de Previsión Social

Manuel Cadena Morales
Oficial Mayor

Víctor Manuel Torres Moreno
Titular de la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo

Unidad de Asuntos Internacionales

Juan Manuel Mondragón Ruiz
Jefe de la Oficina del C. Secretario del Trabajo y Previsión Social

Javier Omar Rodríguez Alarcón
Coordinador de Asesores del C. Secretario del Trabajo y Previsión Social

José Manuel Álvarez González
Secretario Particular del C. Secretario del Trabajo y Previsión Social

Luis B. Olguín Arellano
Director General de Comunicación Social

Enrique Alcocer Valle
Director General de Análisis y Prospectiva Sectorial

Vicente Adrián Rojas Álvarez
Director General de Asuntos Jurídicos

Quinto Informe de Labores 2016-2017
de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
se terminó de imprimir en el mes de agosto de 2017
en Talleres Gráficos de México
Av. Canal del Norte 80, Col. Felipe Pescador
Del. Cuauhtémoc, C.P. 06280, Ciudad de México, México.

Se imprimieron 2000 ejemplares.

Esta publicación ha sido elaborada con papel reciclado
y con certificación de gestión medioambiental.



MÉXICO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

