

STPS
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



6^{TO} INFORME DE LABORES

2 0 1 7 - 2 0 1 8



1 DE SEPTIEMBRE DE 2018

6^{TO} INFORME DE
LABORES

2 0 1 7 - 2 0 1 8

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	25
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 tendientes a reducir la informalidad del empleo, mediante la coordinación con los tres órdenes de gobierno	27
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 al 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	42
3.4 Vigilancia y promoción del cumplimiento de la normatividad laboral	45
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	46
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	50
Objetivo 4. Conservar la paz laboral, así como fortalecer la conciliación, procuración e impartición de justicia laboral	56
4.1 Resolución con imparcialidad, legalidad y diálogo, 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	63
1. Programa para Democratizar la Productividad	65
Objetivo 1. Promover el uso y asignación eficiente de los factores de producción de la economía	65
Objetivo 2. Elevar la productividad de los trabajadores, de las empresas y de los productores del país	68
Objetivo 4. Establecer políticas públicas específicas que eleven la productividad en las regiones y sectores de la economía	72
2. Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres	73
Objetivo 3. Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad	73
3. Programa para un Gobierno Cercano y Moderno	76

4. Cruzada Nacional contra el Hambre	82
5. Programa Nacional para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia	83
IV. Programas coordinados por el sector laboral	85
1. Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad	87
Objetivo 1. Lograr la conciliación entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales, para garantizar el trabajo digno de las personas con discapacidad	87
Objetivo 2. Fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, basada en habilidades y competencias laborales	90
Objetivo 3. Favorecer condiciones que permitan el acceso de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo	92
Objetivo 4. Garantizar un entorno laboral favorable, con opciones de acceso, desarrollo y permanencia sin discriminación hacia las personas con discapacidad	93
Objetivo 5. Facilitar la cooperación con organismos internacionales para la investigación y el acceso a conocimientos científicos y técnicos de la discapacidad	94
2. Programa de Trabajo del INFONACOT	95
Objetivo 1. Incrementar la colocación de créditos accesibles y sostenibles a trabajadores formales	95
Objetivo 2. Integrar a la cadena de valor a cámaras empresariales, sindicatos y entidades gubernamentales, para intensificar la afiliación de centros de trabajo	96
Objetivo 3. Mejorar la eficiencia operacional	96
Objetivo 4. Fortalecer financieramente al Instituto a través de la óptima utilización de los recursos	97
Objetivo 5. Mejorar el servicio para los trabajadores formales del país	98
V. Actividades transversales	99
1. Cooperación internacional	101
2. Coordinación con entidades federativas	112
3. Avances de la Reforma Laboral y Asuntos Jurídicos	114
4. Prospectiva sectorial	120
5. Comunicación social	130
Anexo estadístico y documental	139



PRESENTACIÓN

PRESENTACIÓN

Que los trabajadores accedan a un empleo formal, con mejores salarios, y a las prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, así como a servicios jurídicos gratuitos para la defensa de sus derechos laborales, además de ejercer su derecho a la libre sindicalización; y que, por su parte, las empresas eleven su competitividad y cumplan con la normatividad laboral, forman parte de los objetivos sectoriales que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se trazó para contribuir al cumplimiento de las metas nacionales del Gobierno del Presidente de México, Licenciado Enrique Peña Nieto.

Detrás de los resultados con los cuales hoy se rinde cuentas a la ciudadanía, y que abarcan el periodo de septiembre de 2017 a junio de 2018, están los avances de la Reforma Laboral que entró en vigor en diciembre de 2012, y gracias a la cual se superaron las metas planeadas.

Al término de esta administración, uno de los logros más significativos son los cerca de 4 millones más de trabajadores que tienen un empleo formal, digno y decente, con un salario remunerador, servicio médico para ellos y sus familias, derecho a una pensión, acceso a la vivienda y al crédito, así como mejores condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

En el indicador de personas colocadas en un empleo a través del Servicio Nacional de Empleo, la STPS rebasó en 36.3% las metas del sexenio en comparación con el mismo periodo de la administración anterior; al igual que en materia de inspecciones federales del trabajo, ya que durante los últimos seis años éstas fueron más efectivas en un 176%, y el monto de créditos otorgados a los trabajadores formales, a través del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, fue 2.2 veces más lo realizado durante el sexenio anterior.

Estos resultados que se describen en el Sexto Informe de Labores de la STPS, son producto del trabajo coordinado con el Gobierno Federal y los gobiernos de las 32 entidades federativas, con la participación de los sectores productivos, para instrumentar las políticas públicas que permitieron alcanzar los objetivos.

Desde diversos ámbitos y con diferentes estrategias y programas, en esta administración se impulsó que jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y adultas mayores ejercieran su derecho constitucional y humano al trabajo digno y decente, de acuerdo con sus intereses y necesidades. De los empleos creados en esta administración, 32% son ocupados por jóvenes de entre 16 y 29 años; y más de 75 mil trabajadores con discapacidad y 211 mil personas adultas mayores lograron insertarse en el mercado laboral.

En materia de movilidad laboral, el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) obtuvo resultados eficaces como alternativa de ocupación ordenada, legal y segura en Canadá para trabajadores agrícolas mexicanos, con pleno respeto a sus derechos laborales y en condiciones de trabajo digno y decente. En el periodo de este informe, más de 21 mil 500 trabajadoras y trabajadores agrícolas fueron aceptados en el PTAT, lo que equivale a una tasa de colocación cercana al 90%.

De igual manera, en el marco de la nueva cultura laboral promovida por la actual administración, destaca el fomento de la productividad mediante diversas políticas públicas, como la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores, la inclusión de remuneraciones vinculadas a la productividad y la implementación de programas de productividad, entre otras estrategias que se tradujeron en un total de 6 mil 750 negociaciones salariales y contractuales, las cuales incluyeron bonos de productividad en beneficio de más de cuatro millones de trabajadores.

Asimismo, se instrumentaron acciones para fortalecer el trabajo digno y decente, como la prohibición expresa de la discriminación por género, en la que se consideran causales de rescisión de la relación laboral los actos de hostigamiento y acoso sexual; además de sanciones para quienes permitan o toleren estas conductas. Y en materia de erradicación del trabajo infantil, de acuerdo con el levantamiento del Módulo de Trabajo Infantil 2017, se redujo en poco más de 2 millones el número de menores de edad en ocupaciones no permitidas.

Con relación al poder adquisitivo del salario mínimo, es importante señalar que a junio de 2018 se acumuló una recuperación de 18%, la más alta para un periodo similar en las últimas seis administraciones.

Parte fundamental en los logros de la Reforma Laboral es la conciliación y el diálogo para dirimir las diferencias entre los factores de la producción. La responsabilidad y el compromiso histórico para generar un clima de paz laboral, se refleja en el menor número de huelgas estalladas durante los últimos 29 años, con un índice de estallamiento que se mantiene en 0.05%; así como en los más de 111 mil asuntos de carácter individual que se resolvieron por la vía de la conciliación en lo que lleva la actual administración.

Respecto a la reforma constitucional en materia de justicia laboral, se pusieron en marcha herramientas administrativas, organizacionales, tecnológicas y de logística para que se transite de la justicia tripartita a tribunales de pleno derecho en la solución de los conflictos laborales.

La Reforma Laboral y los aciertos que hoy deja sembrados esta administración, nos llenan de satisfacción y nos dan la certeza de que la nueva cultura laboral que impulsa la STPS a través del pleno acceso al empleo, el respeto de los derechos de los trabajadores y el apuntalamiento del desarrollo económico de las empresas, es la ruta más segura por la que habremos de transitar para convertirnos en la nación próspera que estamos llamados a construir todas y todos los mexicanos.

Lic. Roberto Campa Cifrián
Secretario del Trabajo y Previsión Social



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 y las personas en situación de vulnerabilidad 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, 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, que consolide 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; promover el cumplimiento de las obligaciones patronales en la materia; proporcionar a los sectores productivos, herramientas que contribuyan al aumento de la productividad en los centros de trabajo y ofertar 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

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

trabajadores. No obstante, persisten aún 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: fortalecimiento del andamiaje institucional; 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.

Las reformas a la fracción III del Artículo 123 constitucional sobre la prohibición del trabajo de menores de 15 años, y su respectiva armonización con la Ley Federal del Trabajo, que eleva la edad mínima de admisión al empleo y la prohibición de las labores peligrosas o insalubres para los menores de 18 años de edad, constituyen bases firmes para evitar la explotación laboral de niños, niñas y adolescentes. La finalidad es lograr que éstos concluyan su educación básica y tengan más oportunidades de desarrollo fuera de los centros de trabajo. Este compromiso fue ratificado por México al suscribir el 8 de abril de 2015 el Convenio 138 de la Organización Internacional de Trabajo sobre la edad mínima de admisión al empleo.

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 promueve 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 dará seguimiento al funcionamiento 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 contribuye a mejorar la economía familiar, a través del otorgamiento de créditos accesibles a trabajadores formales para la adquisición de servicios y bienes de consumo duradero, que se constituyen en satisfactores básicos para el bienestar de las personas.

La labor del Instituto se traduce 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

Los organismos internacionales vinculados con el mercado laboral reconocen que los salarios mínimos son un instrumento que contribuye a elevar los niveles de vida de los trabajadores y coadyuva al combate de la pobreza. Por ello, la estrategia de la actual administración es el mejoramiento del poder adquisitivo del salario mínimo.

Los sectores obrero y patronal, en conjunto con el Gobierno Federal, que integran el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, reconocieron la importancia de la Reforma Constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de enero de 2016, que desvincula al salario mínimo de las leyes federales, estatales, de la Ciudad de México y en los ordenamientos de las administraciones públicas federal, estatal y municipales, a efecto de eliminar la función del salario mínimo como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia y sustituirlas por la Unidad de Medida y Actualización. Con ello se alcanzó uno de los objetivos del Consejo de Representantes planteado en diciembre de 2011.

La Reforma Constitucional de desindexación del salario mínimo constituye un paso trascendente y una base firme para que la política de salario mínimo pueda transitar hacia una recuperación gradual y sostenida de su poder adquisitivo sin una de sus principales ataduras, y para que en un futuro, siempre tomando en cuenta las condiciones de la economía mexicana, llegue a ser un salario digno para los trabajadores de México.

Asimismo, mediante el diálogo y la negociación, el Consejo de Representantes reiteró que fue posible que en 2015 se lograra fijar un solo salario mínimo general para todo el país, así como un solo salario mínimo profesional para cada una de las ocupaciones comprendidas en el listado de profesiones, oficios y trabajos especiales. Así se atendió una de las demandas más sentidas del sector de los trabajadores en un ambiente de plena armonía entre los factores de la producción.

El Consejo de Representantes ha manifestado que el incremento a los salarios mínimos es una decisión que

ha de tomarse con la mayor responsabilidad y seriedad, y mantenerse ajena a intereses de grupo y de cualquier matiz político. En el reconocimiento de que un incremento a los salarios mínimos repercute en múltiples variables económicas y sociales, el Consejo reitera la necesidad de que en esa decisión se privilegie el diálogo social para definir una nueva política de salario mínimo, a partir de que se han suprimido las ataduras que han impedido el cumplimiento del mandato constitucional.

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



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 2017 a junio de 2018, el SNE atendió a 3,801,775 personas, a través de los subprogramas y servicios de vinculación laboral, de las cuales 803,297 lograron colocarse en un empleo, con una tasa de colocación de 21.1 por ciento.
- Con los subprogramas y servicios de vinculación laboral, el SNE atendió a 2,646,395 personas de enero a junio de 2018; de éstas 553,347 se colocaron en un empleo, es decir, la tasa de colocación fue de 20.9 por ciento.

Colocación en el empleo

- Con cerca de 27.4 millones de solicitantes atendidos de diciembre de 2012 a junio de 2018, a través de los servicios de vinculación e intermediación laboral y de los subprogramas que opera, el Servicio Nacional de Empleo (SNE) superó en 38.1% las atenciones realizadas en el mismo periodo del sexenio anterior, en que se brindaron únicamente 19.8 millones.
- Con la colocación de 7 millones de personas en un empleo u ocupación productiva, se incrementaron en 36.3% las colocaciones realizadas en igual lapso de la administración anterior –diciembre de 2006 a junio de 2012–.

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 el acceso a información a los buscadores de empleo y empleadores, además de proporcionarles servicios de orientación y asesoría sobre el mercado laboral.

- De septiembre de 2017 a junio de 2018, el Portal del Empleo atendió a 1,374,022 personas, de las cuales 196,994 se colocaron en un empleo.
- El Portal del Empleo atendió a 1,009,778 personas de enero a junio de 2018, de éstas 141,876 se colocaron en un empleo.

Ferias de Empleo presenciales y/o virtuales

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

- Entre septiembre de 2017 y junio de 2018, se realizaron 458 Ferias de empleo y se atendió a 282,655 personas, de las cuales 102,745 se colocaron en un empleo, con un porcentaje de colocación de 36.3 por ciento.
- De enero a junio de 2018, se llevaron a cabo 275 Ferias de Empleo, en las que 8,429 empresas ofertaron 173,877 vacantes a 173,322 personas buscadoras de empleo que asistieron, de las cuales 65,148 lograron colocarse.

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 2017 a junio de 2018, se impartieron 9,948 talleres en los que participaron 161,107 buscadores de empleo.
- El número de talleres impartidos de enero a junio de 2018 fue de 6,553, en los cuales se atendió a 103,874 buscadores de empleo; con este resultado se rebasó en 28.6% 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 brinda 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 2017 a junio 2018, se atendió a 1,490,878 solicitantes, de los cuales 353,808 se colocaron en un empleo, lo que representa una tasa de 23.7% en la colocación.

- Del 1 de enero al 30 de junio de 2018, el SNE atendió a 952,858 solicitantes y logró colocar a 231,253; con la tasa de colocación alcanzada fue de 25 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 2017 a junio 2018, se publicaron 782,473 vacantes, con un tiraje de 75 mil ejemplares.
- Del 1 de enero al 30 de junio de 2018 se han publicado 482,202 vacantes en ese folleto, cuyo tiraje de publicación fue de 43,250 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 2017 y el 30 de junio de 2018, se atendieron 292,051 llamadas telefónicas.



- De enero a junio de 2018, se atendieron 263,577 llamadas telefónicas; con estos resultados se rebasó en 36.5% 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 2017 y junio de 2018, a través de los subprogramas del PAE, se apoyó a 176,832 personas, de las cuales 128,228 se colocaron en un empleo, con una tasa de colocación de 72.5 por ciento.
- Con los subprogramas del PAE, del 1 de enero al 30 de junio de 2018 se benefició a 145,857 personas, de las cuales se colocaron 94,350 de ellas y se obtuvo una tasa de colocación de 64.7%. Con estos resultados, en el periodo se superaron las metas programadas de atención (124,548) y colocaciones (75,151) en 17.1% y 25.5%, 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 el emprendimiento de una actividad productiva por cuenta propia.

- De septiembre de 2017 a junio de 2018, a través del **subprograma Bécate**, se impartieron 6,867 cursos en los que se capacitó a 130,676 personas, de las cuales 95,032 lograron colocarse en un empleo u ocupación productiva; la tasa de colocación fue de 72.7 por ciento.
- De enero a junio de 2018, se impartieron 5,568 cursos en beneficio de 106,699 personas; la tasa de colocación fue de 62.6% al colocarse en un empleo u ocupación productiva a 66,784 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 o herramienta.

- Entre septiembre de 2017 y junio de 2018, se apoyaron 4,605 Iniciativas de Ocupación por Cuenta Propia que beneficiaron a 8,466 personas.
- Del 1 de enero al 30 de junio de 2018, se apoyaron 3,050 Iniciativas de Ocupación por Cuenta Propia en beneficio de 5,608 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, a través del **subprograma Movilidad Laboral** el SNE otorga apoyo económico para el transporte de buscadores de empleo que desean vincularse en un puesto de trabajo en una localidad distinta a la de su residencia.

- Entre septiembre de 2017 y junio de 2018, en el sector agrícola se apoyó a 33,954 personas, de las cuales se colocó a 24,730, con una tasa de efectividad de 72.8 por ciento.
- Entre enero y junio de 2018, se apoyó la movilidad laboral de 30,917 jornaleros agrícolas, de los cuales 21,958 se colocaron en un empleo por jornal en actividades agropecuarias, con una tasa de colocación de 71 por ciento.

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 2017 a junio de 2018, se apoyó a 3,736 personas repatriadas.
- De enero a junio de 2018, el SNE apoyó a 2,633 personas repatriadas.

El **Programa 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 2017 a junio de 2018, la tasa de colocación fue de 88.8% al ocuparse en granjas canadienses 21,522 jornaleros agrícolas de un total de 24,230 atendidos. La tasa de colocación alcanzada fue superior en 3.6 puntos porcentuales a la obtenida en el mismo periodo del año anterior (85.2%).
- De enero a junio de 2018, se colocó en granjas canadienses a 20,720 jornaleros agrícolas de un total de 24,129 atendidos, con una tasa de colocación de 85.9%. Con estos resultados, la meta programada de colocación (20,490) se superó en 1.1 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, opciones diversas para que accedan a un empleo u ocupación productiva, como 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 2017 a junio de 2018 se atendió a 113,459 personas, de las cuales 37,372 obtuvieron un puesto de trabajo: 78.5% adultos mayores y 21.5% personas con discapacidad.

- De enero a junio de 2018, la tasa de colocación fue de 40.4% al atenderse a 56,298 personas, de las cuales 22,735 obtuvieron un puesto de trabajo: 81.7% de adultos mayores y 18.3% 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 instrumentarse 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.

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 49.4% del total de beneficiarios colocados de septiembre de 2017 a junio 2018 fueron jóvenes de entre 16 a 29 años de edad.

- Entre septiembre de 2017 y junio de 2018, se atendió a 88,850 jóvenes, de los cuales 63,320 se colocaron en un empleo o actividad productiva, con lo que se obtuvo una tasa de colocación de 71.3 por ciento.
- De enero a junio de 2018, se atendió a 75,444 jóvenes, de los cuales 47,673 accedieron a un empleo o actividad productiva, lo que significó una tasa de colocación de 63.2 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.

- De septiembre de 2017 a junio de 2018, en ambas modalidades se atendió a 53,064 jóvenes, de los cuales 38,567 se colocaron en un empleo. La tasa de colocación fue de 72.7 por ciento.

- Del 1 de enero al 30 de junio de 2018, a través de ambas modalidades, se atendió a 45,965 jóvenes, de los cuales 28,544 se colocaron en un empleo, con una tasa de efectividad en la colocación de 62.1 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 aumenta el dinamismo económico y la posibilidad de que las empresas incrementen su competitividad, sus utilidades y los salarios reales.

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)** fomenta 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 2017 y el 30 de junio de 2018, se impartieron 167 cursos de capacitación sobre la importancia de la productividad y la empleabilidad, así como

Tasa de Informalidad Laboral

- La Tasa de Informalidad Laboral se redujo en 3.6 puntos porcentuales, al pasar de 60.1% al inicio de la administración a 56.5% en junio de 2018, como resultado de los Convenios de Coordinación para la Ejecución de Acciones en Materia de Formalización del Empleo.

de capacitación específica, en beneficio de 9,135 trabajadores; de manera adicional se certificaron 973 trabajadores en estándares de competencias laborales.

- Del 1 de enero al 30 de junio de 2018, se impartieron 71 cursos de capacitación sobre los mismos temas, en beneficio de 6,358 trabajadores.
- El acumulado en esta administración del 1 de diciembre de 2012 al 30 de junio de 2018, se impartieron 2,825 cursos de capacitación sobre la relevancia de la productividad y la empleabilidad, cursos de asistencia técnico legal, así como de capacitación específica, en beneficio de 75,840 trabajadores, y se certificaron 11,523 trabajadores en estándares de competencias laborales.

Con 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, de septiembre de 2017 a junio de 2018, se capacitó a 15,782 trabajadores de 291 empresas, desglosados de la siguiente forma: 1,342 como instructores internos y 14,440 por medio del efecto multiplicador, que representó un ahorro para las empresas de 6,512,726 pesos, en función de los costos promedio del mercado.

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.

- De enero a junio de 2018, se capacitaron 10,345 trabajadores de 190 empresas, con la siguiente distribución: 957 como instructores internos y 9,388 a través del efecto multiplicador^{3/}, que representó un ahorro para las empresas de 4,644,321 pesos, conforme a los costos promedio del mercado.
- Del 1 de diciembre de 2012 y el 30 de junio de 2018, se capacitaron 152,351 trabajadores de 2,986 empresas, con la siguiente distribución: 14,538 como instructores internos y 137,813 a través del efecto multiplicador, que representó un ahorro para las empresas de 70,552,914 pesos, de acuerdo con los costos promedio del mercado.

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

De septiembre 2017 a junio 2018, en apoyo a las acciones que se llevan a cabo en el seno del **Comité Nacional de Productividad (CNP)**, la STPS colaboró en los trabajos de análisis de las recomendaciones propuestas en la Estrategia de Formación de Habilidades, que se llevaron a cabo en cuatro sesiones, convocadas por el Subcomité de Capacitación y Certificación de Competencias Laborales.

Como resultado de esos trabajos, se aprobaron las recomendaciones propuestas para el Sistema de Formación de Habilidades a lo Largo de la Vida en México, que serán puestas a consideración del pleno del CNP.

Las actividades en las que la STPS tuvo participación activa son:

- Reunión de Análisis sobre Construcción de una Estrategia Nacional de Formación de Habilidades (17 de octubre de 2017).
- Mesas previas al Taller de Formación de Habilidades con una visión a largo plazo (25 al 27 de octubre de 2017).
- Taller de Elaboración de Recomendaciones para la Estrategia de Formación de Habilidades con visión de largo plazo (30 de octubre de 2017).

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.

En enero de 2018, se asistió a la presentación de las “Recomendaciones de la OCDE sobre políticas de competencias, habilidades y destrezas de la fuerza de trabajo en México” y, en atención a la convocatoria realizada por el Subcomité de Formalización de la Economía, se asistió a la Reunión de Seguimiento que se llevó a cabo en febrero de este mismo año.

De manera adicional, se respondió el requerimiento de la Unidad de Productividad Económica de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), que solicitó la opinión de la STPS sobre la viabilidad jurídica y administrativa de las recomendaciones en las que tiene participación, relativas al Sistema de Formación de Habilidades con visión de largo plazo para México.

Asimismo, durante 2018, se ha participado en dos reuniones de la Mesa de Trabajo del grupo de Capital Humano para Zonas Económicas Especiales, en las que se revisaron y realizaron observaciones a la propuesta de ese apartado que forma parte del Plan de Desarrollo de Zonas Económicas Especiales.

Por otra parte, de abril a junio de 2018, la STPS como Secretaría Técnica en conjunto con la Secretaría Ejecutiva del Comité Nacional de Productividad, ha trabajado en la recopilación de la información para integrar el informe de recomendaciones 2017. El 26 de junio se presentó el informe de labores 2017 y el plan de trabajo 2018 del CNP.

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 junio de 2018 se hizo una consulta a representantes de empresas del sector de la industria alimentaria y química, de los sectores financiero y de seguros y de servicios profesionales, científicos y técnicos para la identificación de sus necesidades de capacitación y los esquemas de remuneración variable que utilizan.

De dichos estudios se identificó que los mayores incentivos para los trabajadores de la industria alimentaria y química fueron el reparto de utilidades, pago con base en el mérito y por unidad; mientras que en el sector financiero y de seguros, hacen falta mecanismos de medición de la productividad como controles, herramientas o sistemas. Por su parte, el

sector de los servicios profesionales, científicos y técnicos concentra gran cantidad de ocupados con alto nivel académico cuyos mayores incentivos salariales asociados a la productividad son el reparto de utilidades y bono de utilidades, del mismo modo que la principal necesidad de capacitación para el sector es el idioma inglés.

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

De septiembre de 2017 a junio de 2018, se ha actualizado el **Diagnóstico Ocupacional de México** para los estados de Campeche, Coahuila, Estado de México, Nuevo León, Morelos, Quintana Roo, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Veracruz, Yucatán, Zacatecas y Ciudad de México, con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del cuarto trimestre de 2016.

De dicha actualización se concluyó que en el Estado de México existe infraestructura suficiente para atender las necesidades sectoriales de capacitación, sin embargo, se requiere mejorar la vinculación entre las instituciones del sector educativo y las empresas para atender necesidades específicas.

Por su parte, Sonora aventaja a otras entidades en la calificación de la fuerza de trabajo, con 23.7% de la población económicamente activa con instrucción superior frente al 20% a nivel nacional. Esta calificación favorece las oportunidades de acceso a empleos formales y mejores niveles salariales, puesto que una proporción cada vez mayor de las vacantes exige el ciclo completo de educación superior.

De igual manera se actualizó el Diagnóstico Ocupacional de México con información completa del año 2017 para los estados de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Coahuila, Colima, Durango, Guerrero, Michoacán, Oaxaca y San Luis Potosí, que describen la evolución de los principales indicadores y sus modificaciones más significativas.

En este rubro destaca también el **Diagnóstico Ocupacional sobre Profesionistas**, que se desarrolló de diciembre de 2012 a junio de 2018 con información del Censo de Población y Vivienda 2010; asimismo, se actualizó el Radar de la Productividad con información

de la evolución de la productividad laboral entre 2008 y 2013, así como el Radar de la Productividad en las 32 entidades federativas, con información entre 2008 y 2016.

Durante el mismo periodo, se ha actualizado anualmente el **Diagnóstico Ocupacional de Empleo**, que muestra la evolución de los principales indicadores laborales, económicos y de capacitación para cada entidad federativa. Este análisis hizo posible contribuir al diseño de la política pública en materia laboral y de capacitación conforme a las necesidades de cada entidad.

Alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad

La STPS diseñó y desarrolló el **Observatorio para la Productividad Laboral**, el primer sitio web del Gobierno de la República especializado en productividad laboral, donde los sectores productivos encontraron información y herramientas prácticas útiles para conocer, medir y mejorar la productividad.

- Desde su lanzamiento el 12 de marzo de 2015, y hasta el 28 de octubre de 2016, el Observatorio de Productividad Laboral recibió 84,657 visitas.

El 28 de octubre de 2016 el Observatorio de Productividad Laboral se transformó en el **Portal de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral**, que ofrece 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 consultarse en <http://productividadlaboral.stps.gob.mx/>.

- De septiembre de 2017 a junio de 2018, el Portal de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral ha registrado 37,513 visitas, de las cuales 23,2014 corresponden al lapso de enero-junio de 2018. Más de 99% de esas visitas provinieron de México y el resto de Estados Unidos, Honduras, Canadá, Eslovenia, España, Inglaterra y Grecia. Las secciones más visitadas en ambos periodos fueron Diagnóstico Ocupacional en México, Soy empresa, Soy trabajador, Mejores prácticas, Productividad laboral e Importancia de la capacitación.
- Desde su lanzamiento, y hasta el 30 de junio de 2018, el Portal registra un total acumulado de 93,866 visitas.

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

En 2017, se actualizaron y publicaron trimestralmente en los portales electrónicos de la STPS^{4/} y el INEGI, 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, producto del trabajo interinstitucional en el **Comité Técnico Especializado de Estadísticas del Trabajo y Previsión Social**.

Ante el cambio del año base -de 2008 a 2013- del Sistema de Cuentas Nacionales de México, se actualizó la serie del **Índice Global de Productividad Laboral de la Economía** en octubre de 2017.

El INEGI y la STPS trabajaron de manera conjunta para determinar la metodología de estimación del Índice Global de Productividad Laboral de la Economía para cada una de las entidades federativas y la valoración de su viabilidad.

En marzo de 2018 se actualizaron, con cifras de 2017, los **indicadores de seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible**, entre los que se encuentra el 8.2.1 Tasa de crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) por persona ocupada -anteriormente identificado con el número 1.4 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio-, referente a la productividad global de la economía del país, medido en dólares de paridad de poder de compra, que en 2017 se incrementó en 2 por ciento.

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

Con cifras al cierre de 2016 y con base en el seguimiento trimestral de los indicadores de productividad laboral para

4/ La dirección electrónica donde se encuentra la información de la STPS es: <https://www.gob.mx/stps/acciones-y-programas/estadisticas-del-sector>. La dirección del INEGI es: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>

la economía en su conjunto, y las actividades industriales, comerciales y de servicios no financieros del país, en 2017 se elaboró el análisis “**Evolución de la productividad laboral en México en años recientes (julio de 2017)**”, que explica el comportamiento de la productividad en sectores y subsectores productivos y sus diferencias.

Del análisis de las cifras, se observó que de 2013 a 2017 el Índice Global de Productividad Laboral de la Economía tuvo un avance acumulado de 3.5%, comportamiento superior al logrado de 2007 a 2012, cuando registró una reducción de 1.4 por ciento (ver Tabla 1).

En relación con los **índices de Productividad Laboral y Costo Unitario de la Mano de Obra generados para sectores productivos específicos**, el sector manufacturero tuvo diferencias importantes entre los subsectores que lo conforman.

Las industrias con un mayor crecimiento en su producción fueron equipo de transporte, maquinaria y equipo, productos metálicos, plástico y hule y fabricación de equipos de cómputo. En tanto que industrias como accesorios y aparatos eléctricos, productos textiles y metálicas básicas, tuvieron incrementos modestos en la producción; a su vez, industrias como productos derivados del petróleo, insumos textiles, prendas de vestir, madera y la química registraron decrementos relevantes.

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

Durante 2017, la STPS y el INEGI colaboraron en la actualización y publicación 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, empresas constructoras y servicios privados no financieros, a nivel nacional, y de manufacturas y comercio por entidad federativa. Su propósito es

aportar información básica para conocer la evolución de la productividad de los trabajadores en las principales actividades económicas del país, y con ello diseñar políticas públicas específicas para el fomento de la productividad.

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 2017 al 30 de junio de 2018, se realizaron nueve **asesorías presenciales** en siete 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 487 representantes de 275 empresas, que emplean a 128,296 trabajadores, y se llevaron a cabo en Baja California Sur, Ciudad de México, Guanajuato, Hidalgo, Sinaloa y Zacatecas.

En el mismo lapso, las empresas enviaron un total de 46,790 listas de **constancias de competencias o de habilidades laborales**, lo que representó la expedición de más de 19.3 millones de constancias. Asimismo, se registraron 5,096 agentes capacitadores externos, de los cuales 4,478 corresponden a instructores independientes y 618 a instituciones, escuelas y organismos especializados, además se incorporaron más de 3.8 millones de trabajadores en el Padrón de Trabajadores Capacitados.

- Del 1 de enero al 30 de junio de 2018, se ofrecieron cinco asesorías presenciales en cuatro entidades federativas que buscan incrementar el índice de cumplimiento de las obligaciones patronales sobre capacitación, adiestramiento y productividad de los

TABLA 1. COMPARATIVO DEL ÍNDICE GLOBAL DE PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA ECONOMÍA CON BASE EN HORAS TRABAJADAS, ADMINISTRACIÓN 2007-2012 Y 2013-2017

Periodo	Variación acumulada	Tasa media de crecimiento anual
2007-2012	-1.4%	-0.3%
2013-2017	3.5%	0.9%

FUENTE: INEGI, Sistema de Cuentas Nacionales de México, base 2013. STPS-INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

trabajadores. Participaron 284 representantes de 177 empresas, que emplean a 105,016 trabajadores, y se llevaron a cabo en Baja California Sur, Ciudad de México, Jalisco y Sinaloa.

- En el mismo periodo también se expidieron poco más de 16 millones de constancias de competencias o de habilidades laborales a los trabajadores, presentadas a la STPS a través de 29,940 listas, y se registraron 3,392 agentes capacitadores externos, de los cuales 2,985 son instructores independientes y 407 de instituciones, escuelas y organismos especializados; además se agregaron poco más de 3.2 millones de trabajadores en el Padrón de Trabajadores Capacitados.
- La actividad de promoción y asesoría se inició en enero de 2016, de esa fecha al 30 de junio de 2018, se ofrecieron 88 asesorías presenciales en 31 entidades federativas, excepto Oaxaca, que buscan incrementar el índice de cumplimiento de las obligaciones patronales sobre capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores. En las asesorías participaron 3,162 representantes de 1,871 empresas, que emplean a 1,387,196 trabajadores.

Por último, del 1 de diciembre de 2012 al 30 de junio de 2018 se registraron 42,462 **agentes capacitadores externos**, de los cuales 35,596 son instructores independientes y 6,864 de instituciones, escuelas y organismos especializados. En cumplimiento a sus obligaciones legales en materia de capacitación y adiestramiento, las empresas reportaron a la STPS más de 89.5 millones de constancias de competencias o de habilidades laborales a través de 229,208 listas, que representan más de 10.4 millones de trabajadores incorporados al **Padrón de Trabajadores Capacitados**.

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

- Del 1 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018, se impartieron 82 cursos de forma gratuita a 15,782 trabajadores, en beneficio de 291 empresas, y de los cuales 1,342 fueron capacitados directamente por personal de la STPS y 14,440 a través del efecto multiplicador, lo que representó un ahorro de 6.51 millones de pesos para las empresas, de acuerdo con los costos promedio del mercado.

- Del 1 de enero al 30 de junio de 2018, se impartieron 58 cursos de forma gratuita a 10,345 trabajadores, en beneficio de 190 empresas, y de los cuales 957 fueron capacitados directamente por personal de la STPS y 9,388 a través del efecto multiplicador, lo que representó un ahorro de 4.64 millones de pesos para las empresas, de acuerdo con los costos promedio del mercado.
- Del 1 de diciembre de 2012 al 30 de junio de 2018, se impartieron 847 cursos de forma gratuita a 152,351 trabajadores, en beneficio de 2,986 empresas. Del total de beneficiados, 14,538 fueron capacitados directamente por personal de la STPS y 137,813 a través del efecto multiplicador, que representó un ahorro de 70.55 millones de pesos para las empresas, según 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 la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores que desean adquirir o perfeccionar sus habilidades e incrementar su productividad laboral. Consiste en una plataforma de aprendizaje que también puede visualizarse en dispositivos móviles.

El PROCADIST tiene cobertura nacional y es una opción flexible que elimina las restricciones de horario para la capacitación. Los cursos están diseñados para el aprendizaje autodidacta y adaptados a la formación para adultos. Este programa atiende principalmente a trabajadoras y trabajadores en activo de micro y pequeñas empresas, aunque también proporciona su servicio a estudiantes de educación superior y a personas del público en general.

- De septiembre de 2017 a junio de 2018 se ofrecieron 27 cursos en línea y se capacitó a 108,524 usuarios. De este total, 43,536 (40.1%) fueron trabajadores en activo, 31,894 (29.4%) estudiantes de educación superior y 33,094 (30.5%) personas consideradas público en general. En este periodo, hubo un incremento de 101.3% más del total de usuarios atendidos, en comparación con el mismo periodo del año anterior -septiembre 2016 a junio 2017-, en el que se capacitó a 53,915 usuarios. De igual forma, el número de cursos se incrementó en 12.5% con respecto a aquellos que se ofrecían en este mismo periodo durante 2017.

- Del 1 de enero al 30 de junio de 2018 se capacitó a un total de 71,575 usuarios distribuidos como sigue: 28,308 fueron trabajadores (39.6%), 21,335 estudiantes (29.8%) y 21,932 usuarios de público general (30.6%).
- En lo que va de esta administración, del 1 de diciembre de 2012 al 30 de junio de 2018, se han capacitado 295,080 usuarios, de los cuales 163,073 (55.3%) fueron trabajadores, 59,706 (20.2%) estudiantes de educación superior y 72,301 (24.5%) correspondió a la categoría de público en general.

Bienestar emocional y desarrollo humano de los trabajadores

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

- De septiembre de 2017 a junio de 2018, se realizaron 17 acciones institucionales para promover el bienestar emocional y desarrollo humano de trabajadores en centros de trabajo, entre las que destacan la firma del convenio entre la STPS y la Cámara Nacional de las Industrias de la Celulosa y el Papel, y nueve presentaciones en foros como las Semanas Estatales de Seguridad y Salud en el Trabajo y en diversas empresas.
- Se brindaron 22 asesorías sobre prevención y atención de los factores psicosociales, y un taller para la Cámara Nacional de las Industrias de la Celulosa y el Papel y 15 asesorías a empresas.

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 y cultura emprendedora. Actualmente, el banco se aloja en la sección Buscador de Prácticas Laborales Ganadoras, dentro del Portal de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral, que se localiza en <http://productividadlaboral.stps.gob.mx/index.php/2015-03-10-12-54-36/mejorespracticasybuscador-de-practicasy-laborales>.

Se participó en la elaboración de dos **Estándares de Competencia Laboral (ECL)** para la industria de la confección. En un periodo de dos años, la Cámara Nacional de la Industria del Vestido estima 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 de ellos.

Como Presidente y Coordinador del Grupo de Trabajo de Eficiencia en Fábrica del **Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar (CONADESUCA)**, la STPS llevó a cabo una sesión de trabajo a instituciones educativas y del sector productivo, para establecer acciones de vinculación, con la participación de la Cámara Nacional de la Industria Azucarera y Alcohólica; el Centro de Estudios, Científicos y Tecnológicos No. 7 y 14 del Instituto Politécnico Nacional (IPN); Instituto Tecnológico de Tierra Blanca y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Mejores prácticas de vinculación educación-empresa y transferencia de conocimiento

En esta materia, destaca el avance para la identificación de más de 300 instituciones de educación superior en las 32 entidades federativas, que imparten carreras relacionadas con el turismo, y con las cuales se intercambiará información sobre los esquemas de vinculación educación-empresa que han instrumentado.

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 instituciones de educación superior y empleadores.

Por medio de la sección de Vinculación del Portal de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral, se pone a disposición de instituciones educativas y empresas, principalmente, información sobre prácticas

de vinculación, ligas de interés y convocatorias o eventos relacionados con el tema. De octubre 2017, mes en que comenzó a reportar, a junio 2018 tuvo 1,027 visitas.

- En junio de 2018, se celebraron dos foros de vinculación escuela-empresa para empresas de los subsectores económicos de la industria alimentaria y química, así como de la industria de fabricación de equipo de transporte.

Premio Nacional de Trabajo

Este premio data de 2004; es un reconocimiento a nivel nacional que otorga el Gobierno de la República a los trabajadores que por su capacidad organizativa o por su eficiente y entusiasta entrega, mejoren la productividad en el área a la que estén adscritos y sean ejemplo estimulante para sus compañeros de trabajo.

- De septiembre a diciembre de 2017 destaca la evaluación de las prácticas laborales cuyos resultados se presentaron al jurado de premiación, que dictaminó las candidatas a ganadoras y las cuales se propusieron al C. Presidente de la República para su resolución final, que se publicó en el Diario Oficial de la Federación.

La ceremonia de premiación de la Décima Tercera Edición del premio se llevó a cabo el 12 de diciembre de 2017, con la entrega de 4 millones de pesos, divididos en partes iguales entre los equipos que desarrollaron las ocho prácticas galardonadas. Los 38 trabajadores ganadores, nueve mujeres y 29 hombres provenientes de Chihuahua, Ciudad de México, Colima, Jalisco, Oaxaca y Puebla, recibieron cada uno un diploma firmado por el C. Presidente de la República y una roseta de plata.

- De diciembre de 2012 a junio de 2018 se han realizado cinco ediciones del **Premio Nacional de Trabajo** a las cuales, en total, se registraron 1,496 prácticas y 55 han sido galardonadas.

El 3 de abril de 2018 se publicó la convocatoria para la Décima Cuarta Edición del premio, con vigencia al 31 de julio de 2018. Como parte de las estrategias de promoción de este premio, la Lotería Nacional para la Asistencia Pública develó el billete conmemorativo del Sorteo Mayor número 3667, que alude a la última convocatoria.

Hasta junio de 2018 se tienen 35 prácticas registradas para participar en el Premio Nacional de Trabajo 2018.

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

De septiembre de 2017 a junio de 2018, el **Comité Técnico Especializado de Estadísticas del Trabajo y Previsión Social**, donde la STPS es responsable de actualizar el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO), realizó las siguientes actividades:

- Se actualizó y elaboró el “Estudio sobre la pertinencia entre los programas de estudio de nivel de licenciatura y el mercado de trabajo 2015”, del cual se detectó que de 72 programas analizados la carrera con mayor pertinencia fue Estadística, seguida de finanzas, banca y seguros, y las carreras menos pertinentes fueron Sociología, Antropología y criminología. El estudio se presentó a 12 instituciones académicas y organismos empresariales.
- De septiembre de 2017 a junio de 2018, se impartieron cursos de capacitación en línea a instituciones que integran el Grupo de Trabajo del IMSS y el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER); asimismo, se llevó a cabo la segunda reunión del Grupo de Trabajo, donde se presentaron las propuestas de ajustes para la actualización del SINCO 2011.

Como logros de esta administración en esta materia, destaca el uso del SINCO en instituciones públicas y privadas que generan información ocupacional, el registro del sistema informático de consulta del SINCO en el Registro Público del Derecho de Autor, bajo la titularidad de la STPS, así como la distribución del Programa de Consulta del SINCO en disco óptico a más de 1,100 especialistas de recursos humanos, reclutadores, dirigentes de empresas, bolsas de trabajo del sector privado, sindicatos, cámaras empresariales, universidades, dependencias gubernamentales y organismos internacionales.

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

El curso **Innovando en mi trabajo** 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 2017 al 30 de junio de 2018 se inscribieron 3,149 usuarios.
- Del 1 de enero al 30 de junio de 2018 se inscribieron 1,878 usuarios.
- Del 1 de abril de 2016, año en que se creó el curso, al 30 de junio de 2018 se han inscrito 5,651 usuarios.

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

Con el propósito de continuar coadyuvando en la promoción de los cursos y capacitaciones virtuales entre las instituciones participantes del **Consejo Nacional de Educación para la Vida y el Trabajo**, particularmente aquellas 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, del 1 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018, la STPS identificó 109 cursos en línea con lo que se llega a un acumulado de 864 cursos identificados desde septiembre de 2016.

Asimismo, en junio de 2018 se recabó información sobre plataformas de universidades, dependencias de gobierno y organizaciones de la sociedad civil que cuentan con cursos en línea gratuitos, para incorporarlos en el apartado de vinculación del Portal de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral de la STPS.

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 con la que se reconoce a los centros de trabajo que aplican políticas de buenas prácticas laborales, en igualdad de oportunidades, inclusivas, de desarrollo y sin discriminación hacia las personas en situación de vulnerabilidad.

- En su edición 2017, participaron 845 centros de trabajo y se reconoció a 552, en beneficio de 7,303 personas en situación de vulnerabilidad: 3,099 mujeres y 4,204 hombres.

En la conmemoración del Día Nacional por la Inclusión Laboral, el 27 de febrero de 2018, se emitió la convocatoria para participar en la edición de ese año, que cerró el 30 de junio con un registro total de 1,220 centros de trabajo.

En este contexto, destaca también que dos delegaciones de la STPS y cinco del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) obtuvieron el DEI, como resultado de uno de los compromisos del convenio entre ambas instancias. Por parte de la STPS, las delegaciones galardonadas fueron la del Estado de México y Tlaxcala, y las del INFONAVIT, las delegaciones de Chiapas, Colima, Durango y Tabasco, así como sus Oficinas Centrales.

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 personas en situación de vulnerabilidad.

^{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.

- De septiembre de 2017 a junio de 2018, se atendió a 7,464 personas en esta condición: 4,820 mujeres y 2,644 hombres. En el mismo lapso, se capacitó a 3,976 personas; 3,449 mujeres y 527 hombres. Mediante la RNVL se logró colocar a 322 mujeres y 327 hombres.

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

La STPS suscribió por décima ocasión consecutiva 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 2017 a junio de 2018, se logró la certificación de competencias laborales de 927 jornaleros agrícolas de Baja California, Jalisco y Sinaloa, de los cuales 343 (37%) son mujeres y 584 (63%) hombres.

En la actual administración, se han certificado más de 32,700 jornaleras y jornaleros agrícolas, lo que representa un incremento de 88% respecto a la administración pasada. A partir de 2008, año en que se inició este proyecto, y hasta 2012 sólo se habían certificado 17,439 personas jornaleras.

Acceso, permanencia y desarrollo de personas en situación de vulnerabilidad en los centros de trabajo

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

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).

- En su edición 2017, se registraron 746 centros de trabajo en el DEFR, y se distinguió a 441, en beneficio de 193,492 trabajadoras y trabajadores: 60,196 mujeres y 133,296 hombres. El 27 de febrero de 2018 se anunció la convocatoria para participar en la obtención de dicho reconocimiento en su edición 2018, de la cual, al 30 de junio se han inscrito 706 centros de trabajo.

Para fortalecer los mecanismos que los órdenes de gobierno federal, estatal y municipal implementan en beneficio de las personas trabajadoras para conciliar su vida laboral, familiar, personal y profesional, se realizaron talleres regionales en Jalisco, Nuevo León, Puebla, Sonora y Quintana Roo. Asistieron más de 300 personas expertas en el tema y representantes de centros de trabajo interesados en obtener el Distintivo.

El 1 de diciembre de 2017, dentro de las actividades conmemorativas por el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, se entregó el DEI “Gilberto Rincón Gallardo”® a 552 centros de trabajo, que emplean a un total de 7,303 personas en situación de vulnerabilidad: 3,099 mujeres y 4,204 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^{7/}

Durante 2017 se diseñó, aplicó y analizó la **Encuesta en línea sobre Trabajo Decente**, con el propósito de identificar el conocimiento, cumplimiento y buenas prácticas de empresarios y gerentes sobre el tema. La encuesta formó parte del portal *gob.mx/participa*.

Al primer trimestre de 2018, en México 2.26 millones de personas se empleaban como trabajadoras domésticas, de las cuales 94.9% son mujeres en situación de vulnerabilidad.

En la “Campaña de sensibilización y difusión de derechos: trabajo doméstico, trabajo con valor”, de septiembre 2017 a junio 2018, se enviaron materiales gráficos impresos a las 32 Delegaciones Federales del Trabajo para su difusión y distribución, con la finalidad de concientizar a la población sobre los derechos laborales de quienes se dedican a esta actividad de manera remunerada, así como para promover el valor, ventajas y beneficios que el trabajo doméstico aporta a nuestra sociedad.

Asimismo, con apoyo del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) se distribuyeron más de 6 mil materiales gráficos de la campaña “Trabajo doméstico, trabajo con valor”, como carteles, separadores, postales y tarjetas para descarga de publicaciones virtuales.

Empoderamiento de la población en situación de vulnerabilidad para el ejercicio, restitución y respeto de sus derechos laborales^{8/}

- Con la puesta en marcha del proyecto **Formación de gestores comunitarios en derechos humanos, laborales y agrarios con perspectiva**

7/ 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.

8/ 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).

de género, de septiembre de 2017 a junio de 2018, la STPS, en coordinación con la Procuraduría Agraria, INMUJERES y la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), impartió 55 talleres sobre derechos humanos, laborales y agrarios con perspectiva de género a 1,785 personas de localidades de alta migración: 485 (27.1%) mujeres y 1,300 (72.9%) hombres, de 16 estados de la República: 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 2017 a junio de 2018, la STPS brindó 962 asesorías a centros de trabajo de los sectores público, privado y social para la implementación de buenas prácticas de igualdad laboral y no discriminación, y para la certificación en esta norma, y con las cuales se sensibilizó a un total de 288,119 personas: 133,547 mujeres y 154,572 hombres.
- En el mismo lapso, obtuvieron su certificación 79 centros de trabajo, en beneficio de 104,732 personas: 49,782 mujeres y 54,950 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 14 de diciembre de 2017, la STPS otorgó el DEALTI a 98 centros de trabajo agrícolas de 14 entidades federativas: Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Coahuila, Colima, Guanajuato, Jalisco, Nuevo León, Puebla, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco y Yucatán, que demostraron acciones positivas en favor del cuidado y protección de niñas y niños del campo.

- Al 30 de junio de 2018, se han recibido 105 solicitudes para participar por la obtención del DEALTI en su edición 2018.

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, se 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 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.

Esta obra dio impulso al reconocimiento público de los derechos laborales y de aseguramiento obligatorio de las personas trabajadoras domésticas durante 2017, apoyando los proyectos presentados por la STPS sobre reformas a la LFT y a leyes de diversas instituciones de seguridad social; y de un Reglamento General del Trabajo Doméstico, que beneficien a este grupo de la población trabajadora.

- Durante septiembre de 2017 a junio de 2018, con datos estadísticos de la ENOE, se realizaron infografías sobre trabajo doméstico al segundo, tercer y cuarto trimestre del 2017 y primer trimestre de 2018, las cuales muestran los indicadores más representativos sobre la situación actual de este grupo trabajador. La información está disponible en el *Blog* de Seguridad Social en la siguiente dirección electrónica: <https://dgfss.wordpress.com/2018/05/29/trabajo-domestico-remunerado-1er-trimestre-de-2018/>.

Por otra parte, de septiembre de 2017 a junio de 2018 y como una forma de promover el reconocimiento social del trabajo doméstico remunerado, y en el marco de la “Campaña de sensibilización y difusión de derechos: Trabajo doméstico, trabajo con valor”, se enviaron a las 32 Delegaciones Federales del Trabajo para su difusión y distribución, a diversos actores estratégicos, materiales gráficos como: carteles, postales, separadores de libros,

tarjetas para descargar el libro “El trabajo doméstico en México: La gran deuda social”.

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

Del 1 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018, los **Grupos de Coordinación Estatal** de 27 entidades federativas en los que participan autoridades de los tres órdenes de gobierno, tuvieron 10 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 24 jornadas integrales del 1 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018, en las que 833 personas en esta situación –108 mujeres (13%) y 725 hombres (87%)– conocieron la oferta gubernamental para reinsertarse socialmente.

Las jornadas se realizaron en los Centros de Reinserción Social de 13 entidades federativas: Campeche, Chiapas, Colima, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas.

Promoción con las entidades federativas del trabajo decente, la inclusión laboral y el respeto a los derechos humanos de los trabajadores ^{9/}

Como parte de la difusión del trabajo digno o decente, y con apoyo de las Delegaciones Federales del Trabajo en las 32 entidades federativas del país, de septiembre de 2017 a junio de 2018 se distribuyeron 49 mil ejemplares impresos y electrónicos de material de difusión del tríptico “El trabajo digno y la seguridad social” y el díptico “Trabajo digno o decente”, en más de 3,600 centros de trabajo.

Además, se entregaron más de 3 mil materiales en las Delegaciones Federales del Trabajo para la promoción de la “Guía de educación previsional en materia de seguridad social”, separadores de libros y tarjetas de las publicaciones

^{9/} 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.

virtuales, así como crucigramas y sopa de letras sobre seguridad social y trabajo decente.

Un importante logro en la materia es la firma de los Convenios de Formalización de Empleo 2017-2018, en noviembre de 2017, que se suscribieron entre el IMSS, gobernadores de los estados y la STPS para impulsar el trabajo decente en las entidades federativas, con particular énfasis en que los trabajadores accedan a la seguridad social.

En lo que va de 2018, se han celebrado dos eventos relevantes en materia de seguridad social. En abril, se realizó la **Semana Nacional de la Seguridad Social 2018**, en coordinación con el IMSS y el ISSSTE, para orientar las actividades conforme a los apartados “A” y “B”, según el Artículo 123 Constitucional.

Se efectuaron pláticas informativas, ponencias magistrales, una mesa redonda y una sesión con cuatro testimonios en materia de lactancia materna en centros de trabajo, además de *stands* de nueve instituciones que brindan servicios de seguridad social, como el IMSS, el ISSSTE y la CONSAR, entre otras.

La clausura se efectuó en las instalaciones de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), encabezada por el Titular de la dependencia, quien se acompañó de los titulares del ISSSTE y del IMSS, así como del Secretario General de la CISS.

De igual forma, en mayo de 2018, en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, se celebró la **Feria Estatal de Seguridad Social** “Para tu salud, para tu familia, para tu retiro”. Trabajadores y asistentes tuvieron oportunidad de informarse sobre los derechos, prestaciones y servicios que ofrecen las instituciones de seguridad social para fomentar el trabajo digno o decente.

Representantes de los sectores productivo, sindical, gubernamental, así como trabajadores, expusieron ponencias y pláticas informativas, y se instalaron *stands* institucionales para brindar orientación y asesoría a los asistentes de manera personal.

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

- Del 1 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018, la STPS llevó a cabo 17 jornadas de fortalecimiento

a la empleabilidad para 2,234 jóvenes indígenas universitarios –1,139 hombres y 1,095 mujeres– en instituciones de educación superior de 12 entidades federativas: Campeche, Chiapas, Estado de México, Hidalgo, Michoacán, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, Tabasco, Tlaxcala, Veracruz y Yucatán.

- Asimismo, los días 23 y 24 de noviembre de 2017 se realizó el Foro Regional de Jóvenes Indígenas Universitarios en San Felipe del Progreso, Estado de México, con la participación de siete instituciones de educación superior de seis estados de la República: Estado de México, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, Tlaxcala y Veracruz, y representantes de 10 dependencias e instancias de los tres órdenes de gobierno. Asistieron 97 estudiantes indígenas –58 mujeres y 39 hombres–, 14 profesores-asesores académicos y 15 servidores públicos, entre otros.

En el foro se ofrecieron cuatro conferencias magistrales, dos talleres y dos mesas de trabajo en las que se presentaron 25 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 protección a menores trabajadores en edad permitida

Celebración de convenios o acuerdos interinstitucionales e intersectoriales, para prevenir y erradicar el trabajo infantil en el país ^{10/}

En su Décima Séptima Sesión Ordinaria del 31 de mayo de 2018, los integrantes de la **Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida (CITI)** aprobaron el acuerdo por el que se promueve la articulación entre las comisiones

10/ 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.

locales y las secretarías ejecutivas de los sistemas estatales para la protección integral de niñas, niños y adolescentes.

Las acciones que se promoverán en las entidades federativas sobre prevención y eliminación del trabajo infantil y la protección de adolescentes trabajadores en edad permitida son: incorporación de las secretarías ejecutivas a las comisiones locales; elaboración de un diagnóstico; definición del programa de actividades articulado con el Programa Estatal de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes, y su cronograma respectivo; así como promover la armonización del marco legal en los tres órdenes de gobierno.

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

El 7 de septiembre de 2017, durante la Décima Quinta Sesión Ordinaria de la CITI, se aprobó el acuerdo mediante el cual la comisión solicitó formalmente al Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA), atraer en el ámbito de su competencia, el tratamiento y análisis integral con enfoque de derechos, de la participación de niñas, niños y adolescentes menores de 18 años en la tauromaquia.

Para ello, se considerará el análisis técnico laboral emitido por la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la STPS, que sugiere realizar una reforma al Artículo 176 de la LFT en el que se estipulan las labores y exposiciones prohibidas y peligrosas para personas menores de 18 años, y que superando esa edad es inviable el inicio de esta actividad.

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 dos ocasiones: la décima quinta sesión el 7 de septiembre de 2017 y la décima sexta el 17 de octubre del mismo año.

Los acuerdos más trascendentes fueron la presentación, durante la Décima Sexta Sesión Ordinaria, de la implementación del Modelo Predictor en México, un modelo econométrico que registra la probabilidad de riesgo de trabajo infantil en las entidades federativas y municipios del país.

El modelo es una herramienta aceleradora creada por la OIT y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en el marco de la **Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil** para alcanzar la Meta 8.7 de la Agenda 2030.

La herramienta se instrumenta en 12 países de manera piloto. Consiste en la identificación de territorios donde existe mayor probabilidad de que se presente trabajo infantil, así como las variables que lo causan para concentrar las políticas de prevención, retiro y restitución de derechos vulnerados.

El 31 de mayo de 2018, durante la Décima Séptima Sesión Ordinaria de la CITI, la OIT entregó al Presidente de la Comisión, las 32 fichas por entidad federativa del Modelo de Identificación de Riesgo del Trabajo Infantil y que serán presentadas en la Conferencia Nacional de Secretarios del Trabajo (CONASETRA) en el tercer trimestre de 2018.

Para el segundo semestre de 2018 se presentarán las fichas por entidad federativa. A partir de este mapeo, se impulsará la coordinación entre las comisiones locales para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección de adolescentes trabajadores en edad permitida y las secretarías ejecutivas de los sistemas estatales de protección integral de niñas, niños y adolescentes, para promover políticas focalizadas por entidad y municipio.

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

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

Entre los avances más relevantes al término del año para determinar la línea base, World Vision informó que la principal acción para prevenir el trabajo infantil en las localidades mencionadas es la información y la sensibilización a los miembros de las comunidades.

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

De septiembre de 2017 a junio de 2018 se impartieron siete **foros-taller sobre “Planeación estratégica intersectorial para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección de adolescentes en edad permitida”**, en la Ciudad de México, Chihuahua, Durango, Morelos, Oaxaca, Puebla y Quintana Roo, con objeto de enriquecer o de crear las bases para los planes estatales en materia de trabajo infantil.

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

En materia de erradicación del trabajo infantil, destaca la inspección federal del trabajo, autoridad encargada de vigilar el cumplimiento del mandato constitucional de prohibir el trabajo de menores de edad, y que ha realizado esta tarea con los siguientes resultados:

- De septiembre 2017 a junio 2018, durante las visitas de inspección se detectó a 1,012 menores de edad trabajando, de los cuales 27 tenían menos de 15 años, 26 tenían entre 15 y 16 años, y los 959 restantes, entre 16 y 18 años de edad.
- De enero a junio de 2018, se detectó en las visitas de inspección a 324 menores de edad, de los cuales 26

estaban en el grupo de menores de 15 años, nueve en el grupo de 15 a 16 años, y 289 tenían entre 16 y 18 años de edad. Asimismo, se asesoró a 18 menores de edad que deseaban laborar.

Los inspectores federales del trabajo que detectaron a trabajadores en edad no permitida realizaron el aviso ante el ministerio público correspondiente, de acuerdo con el Protocolo de Inspección del Trabajo en materia de Trabajo Infantil y Adolescente.

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

Entre las actividades realizadas para desalentar el trabajo infantil, destacan los foros-taller “Planeación estratégica intersectorial para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección de adolescentes en edad permitida”, donde también se promovió el curso en línea Prevención y erradicación del trabajo infantil en México (<http://sicadit.stps.gob.mx>), en el que se explica también 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 tercer trimestre de 2017 al segundo trimestre de 2018, se inscribieron en el curso un total de 168 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.

Debido a la alta demanda de este material se ha reimpresso en dos ocasiones, la primera con un tiraje de 30 mil ejemplares, que se agotó al tercer trimestre de 2017, y la segunda con 10 mil ejemplares, de los cuales se han distribuido cerca de la mitad al segundo trimestre de 2018.

La carta se ha difundido en las 32 entidades federativas a través de las Delegaciones Federales del Trabajo, así como en los foros-taller “Planeación estratégica intersectorial para la prevención y erradicación del trabajo

Erradicación del trabajo infantil

• Desde hace una década, la STPS y el INEGI han colaborado estrechamente en el levantamiento del Módulo de Trabajo Infantil, anexo a la ENOE, para 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.

Desde 2007, año en que se detectó a 3.5 millones de niñas, niños y adolescentes de 5 a 17 años trabajando en actividades no permitidas, con la aplicación del levantamiento en 2015 y 2017, se identificó una importante reducción del trabajo infantil no permitido en más de 700 mil menores de edad de la cifra registrada en 2011, para ubicarse en poco más de 2 millones.

infantil y la protección de adolescentes trabajadores en edad permitida”.

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 se relaciona con el derecho a 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 de un apartado especial para adolescentes embarazadas.

Con apoyo del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI), se tradujo la carta a la lengua maya, que se distribuirá de manera digital en el tercer trimestre de 2018.

Políticas de protección en sectores de mayor trabajo infantil

El 7 de septiembre de 2017, la STPS anunció en la CITI de manera oficial la convocatoria del **Distintivo México sin Trabajo Infantil (DIMEXTI)** que concluyó el 31 de enero de 2018. En esta última edición se registraron 158 centros de trabajo y lo obtuvieron 107.

El DIMEXTI 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.

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 2017 a junio de 2018, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) otorgó orientación y asesoría jurídica a 111,538 personas en sus 49 representaciones en todo el país, en tanto que el servicio de conciliación acumuló 24,770 eventos.

- La suma de ambos servicios constituye la estrategia para la prevención de conflictos y la previsión social, con un total de 136,308 asuntos, 22.7 puntos porcentuales más que en el ejercicio anterior, de septiembre 2016 a junio 2017, cuando se atendieron 111,094 asuntos.
- De enero a junio de 2018, este indicador acumula 98,777 asuntos, 32.6% más que en el mismo periodo del año anterior cuando sólo se proporcionaron 74,512 servicios.

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

- De septiembre 2017 a junio de 2018 se promovieron 11,253 juicios. Con la actividad procesal concluyeron 13,475 juicios, de los cuales 11,086 fueron favorables, con lo que se logró una efectividad de 82.3 por ciento.

Para garantizar el interés jurídico de la población trabajadora, se revisaron 3,367 laudos emitidos por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) y se interpusieron 479 amparos que salvaguardaron los derechos laborales de los trabajadores. Los laudos restantes, 2,888 asuntos, fueron estudios, de los cuales algunos están pendientes de dictamen para formalizar una acción jurídica.

- En el mismo periodo, la autoridad concluyó 712 asuntos, de los cuales 421 (59.1%) fueron amparos concedidos para continuar con la defensa de los derechos de los trabajadores, 226 (31.7%) fueron negados y 65 más (9.1%) 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 184,789 **servicios de orientación, asesoría, conciliación y representación jurídica** a la población que lo solicitó de septiembre de 2017 a junio de 2018.

Asimismo, se atendieron 5,355 solicitudes de personas en situación de vulnerabilidad, como adultos mayores, personas con discapacidad y menores de edad.

- De enero a junio de 2018, la PROFEDET otorgó 135,297 servicios de orientación, asesoría, conciliación y representación jurídica a 3,352 personas en situación de vulnerabilidad.

Mecanismos de colaboración y coordinación interinstitucional para el desahogo de asuntos

- De septiembre de 2017 a junio de 2018, la PROFEDET, la JFCA, la CONSAR, las Administradoras del Fondo para el Retiro (AFORES) y el INFONAVIT instrumentaron la **política pública Designación de Beneficiarios**, gracias a la cual se concluyeron 5,199 asuntos de juicio, de los cuales 4,731 (91%) se resolvieron en favor de trabajadoras y trabajadores y sus beneficiarios, con un monto recuperado de 325.3 millones de pesos, que representa 8.9% más que en el mismo periodo anterior (septiembre de 2016 a junio de 2017) cuando sólo se recuperaron 298.8 millones de pesos.

Dados los eficaces resultados del proyecto, que ha mejorado la comunicación y la dinámica de trabajo entre las instancias 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 la población usuaria de la PROFEDET.

Tan sólo en el primer semestre de 2018, y como resultado de que el ISSSTE, JFCA y PROFEDET suscribieron las

bases de colaboración, fue posible resolver a través de convenio fuera de juicio 16,449 asuntos de trabajadoras y trabajadores por concepto de reclamo de la prestación de vales de despensa, con un monto recuperado de 131.6 millones de pesos. Con esta acción se privilegia la conciliación y se evitan conflictos y el rezago en la impartición de justicia laboral.

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

- De septiembre de 2017 a junio de 2018, en conciliación se logró una efectividad de 96.5%, al resolver favorablemente 23,765 asuntos de 24,628 conciliaciones concluidas, es decir, 9.7 de cada 10 asuntos fueron convenios en favor del trabajador. El monto recuperado fue de 495.6 millones de pesos.

Este porcentaje de resolución favorable es el más alto en más de 17 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 2017 a junio 2018 concluyeron 13,475 juicios y se resolvió en favor del trabajador y sus beneficiarios un total de 11,086 demandas, se obtuvieron resultados exitosos en 8.2 asuntos de



Conciliaciones realizadas y resueltas para la población trabajadora en PROFEDET

- En lo que va de la presente administración, la PROFEDET logró el índice más alto de arreglos amistosos entre las partes en conflicto laboral, al conciliar en favor del trabajador 86.4% de los casos (53,651 conciliaciones favorables de 62,112 conciliaciones concluidas).

Con esta cifra, la actual administración rebasa en 21.8 puntos porcentuales el índice de resolución de la administración pasada, que en el mismo periodo sólo obtuvo 64.6% (diciembre 2006-junio 2012).

cada 10 juicios patrocinados, equivalente a 1,009.5 millones de pesos en beneficio de su población meta.

Entre juicios y conciliaciones, se recuperaron a favor del patrimonio de los trabajadores 1,505.1 millones de pesos, de septiembre 2017 a junio 2018.

- De enero a junio de 2018, la efectividad en el servicio de conciliación alcanzó 97.8%, y dio como resultado 21,875 conciliaciones concluidas, de las cuales 21,403 fueron favorables para el trabajador, cifra superior en 16.7 puntos porcentuales a la del periodo anterior, cuando se obtuvo un índice de resolución de 81.1 por ciento.

En representación jurídica laboral, la resolución fue de 82.9%, es decir, 7,133 juicios favorables sobre 8,600 asuntos concluidos. Con la suma de ambos servicios –conciliaciones y juicios– en lo que va de 2018 se recuperaron 1,005.7 millones de pesos en favor de los trabajadores.

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

El 27 de marzo de 2018 se suscribió el Convenio de Colaboración entre el Ejecutivo Federal y la STPS, la JFCA, la PROFEDET con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). Su objeto es establecer los compromisos generales de colaboración entre la STPS y la CNDH para garantizar el respeto a los derechos humanos de usuarios de la JFCA y la PROFEDET, particularmente al derecho humano que toda persona tiene a ser oída por un juez o tribunal

previamente establecido, dentro de un plazo razonable, para la determinación de sus derechos y obligaciones derivados de la existencia de una relación laboral.

En materia de difusión de sus servicios de procuración de justicia laboral para trabajadores ante las instancias legales, la PROFEDET ofreció 22 entrevistas en programas y noticieros de radio y televisión, con temas como pago del aguinaldo, ¿qué pasa con los trabajadores que a consecuencia del sismo no se pueden presentar a laborar y en caso de que los despidan que pueden hacer?; ¿es responsabilidad de los patrones pagar la atención médica a trabajadores no afiliados al IMSS, que resultaron afectados por el sismo?; acoso laboral; techo de cristal; brecha salarial; los frenos en la denuncia del acoso y hostigamiento sexual laboral, acoso y hostigamiento laboral, y reparto de utilidades, entre otros.

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, **correo electrónico y asistencia móvil**, se ofreció orientación y asesoría gratuita a usuarios que denunciaron conductas irregulares o posibles violaciones a sus derechos laborales, con los siguientes resultados:

- De septiembre de 2017 a junio de 2018 se otorgaron 67,680 servicios por estas vías, que representan 36.6% del total de atenciones de orientación, asesoría jurídica laboral, conciliación y representación jurídica que se ofrecieron en el periodo (184,789).

El total atendido desagregado por servicio fue de 56,420 orientaciones telefónicas y 11,260 consultas a través del correo orientacionprofedet@stps.gob.mx.

Porcentaje de juicios resueltos favorablemente promovidos por la PROFEDET

- El índice de efectividad en juicios es de 86.8% al obtener laudos a favor de los trabajadores y sus beneficiarios en 97,014 demandas de 111,745 juicios concluidos entre el 1 de diciembre de 2012 al 30 de junio de 2018.

Con este resultado, se consolida el apoyo de la PROFEDET para mantener 87% en su índice de resolución favorable en prácticamente 12 años de gestión.

- De enero a junio 2018, en la atención de los trabajadores y sus beneficiarios por medios digitales se registraron 49,077 servicios, que representa 36.3% del total de asuntos de procuración de justicia laboral (135,297) proporcionados de forma gratuita en el periodo.

Asimismo, con apoyo tecnológico y de comunicaciones, de septiembre 2017 a junio de 2018 se brindó atención a 2,563 personas en la **Unidad Móvil de PROFEDET** y se acercó la procuración de justicia laboral a la población trabajadora en forma gratuita en zonas de mayor afluencia y de alta concentración de la Ciudad de México, en 39 estaciones del Sistema de Transporte Colectivo Metro.

Adicionalmente se atendió a usuarios que acudieron a la Semana Nacional de Seguridad Social y al evento deportivo “Ciclotón” en la Ciudad de México. Es importante subrayar que el servicio de la procuraduría móvil se incrementó de enero a abril de 2018, con motivo del cambio de domicilio de este órgano desconcentrado.

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 2017 al 30 de junio de 2018, la STPS efectuó a nivel nacional 105,808 **visitas de inspección** a 92,493 centros de trabajo, en beneficio de más de 4.4 millones de trabajadores.
- Del 1 de enero al 30 de junio de 2018 se practicaron 66,210 visitas de inspección en 57,571 centros de trabajo, de las cuales 3,193 corresponden a condiciones generales de trabajo; 4,227 a seguridad e higiene; 2,566 a capacitación y adiestramiento; 4,119 a comprobación, 20,188 a constatación de datos y 31,917 inspecciones de carácter extraordinario. El total de trabajadores beneficiados es de 2.8 millones.

Asimismo, se formularon 162,538 medidas emplazadas para subsanar y corregir incumplimientos a la normatividad laboral en materia de seguridad y salud detectados en los centros de trabajo. Además, se impusieron 28 restricciones de acceso o limitación de operaciones, a fin de evitar accidentes de trabajo.

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 la verificación del pago de la prestación del aguinaldo a los trabajadores, se practicaron 7,173 visitas de inspección a los centros de trabajo del 20 de diciembre de 2017 al 28 de febrero de 2018. Un total de 552,527 trabajadores fueron beneficiados: 208,187 mujeres y 344,340 hombres.

Como consecuencia directa del incumplimiento a la normatividad laboral, y una vez pasado el periodo de presentación de pruebas determinado por la ley, se comenzó el 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 2,552 visitas de inspección se detectó a 1,935 trabajadores afiliados, que hasta junio 2018 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 actividades

Inspecciones Federales del Trabajo

- Del 1 de diciembre de 2012 al 30 de junio de 2018, se llevaron a cabo 696,865 visitas de inspección a 551,015 centros de trabajo a nivel nacional, en las que se vigiló el cumplimiento de la normatividad laboral en beneficio de 33,751,777 trabajadores que laboran en condiciones adecuadas de trabajo, seguridad y salud.

El número de visitas se incrementó en 176% respecto al mismo periodo de la administración anterior, cuando sólo se realizaron poco más de 252 mil visitas.

con alto grado de peligrosidad o siniestralidad; entre ellos, destacan los siguientes:

Operativos en minas de carbón

- De septiembre de 2017 a junio de 2018 se practicaron 106 visitas de inspección en beneficio de 3,237 trabajadores, derivado de ello, se dictaron 2,712 medidas técnicas de seguridad e higiene. Asimismo, se decretaron seis restricciones de acceso.
- De enero a junio de 2018 se efectuaron 13 visitas de inspección en beneficio de 428 trabajadores, de las cuales se dictaron 611 medidas técnicas de seguridad e higiene.

A junio de 2018 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 siguientes resultados:



- De septiembre de 2017 a junio de 2018 se llevaron a cabo 211 inspecciones en campos agrícolas, donde laboraban 19,660 mujeres y 37,397 hombres; se detectó a un trabajador menor de 16 años, y se dictaron 5,708 medidas técnicas.
- De enero a junio de 2018 se efectuaron 83 inspecciones en campos agrícolas, donde laboraban 8,365 mujeres y 15,141 hombres; se dictaron 2,139 medidas técnicas y una por violaciones a la normatividad.

Operativos en minas

- De septiembre de 2017 a junio del 2018 se efectuó un operativo en minas de todo tipo de extracción, que abarcó 188 visitas de inspección en beneficio de 19,874 trabajadores. Como resultado, se dictaron 4,857 medidas técnicas de seguridad e higiene.
- De enero a junio de 2018 se realizaron 20 visitas de inspección en beneficio de 2,621 trabajadores, y de las cuales se dictaron 707 medidas técnicas de seguridad e higiene. Hasta junio de 2018 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 2017 a junio de 2018 este órgano colegiado sesionó en dos ocasiones, y de enero a junio de 2018 en una ocasión.
- Los avances y resultados de la COCONASST pueden consultarse en su portal electrónico, en el siguiente vínculo <http://cocosht.stps.gob.mx/ReportesUsuario/ReporteUsuario.aspx?e=33&str=Nacional>.

- De septiembre de 2017 a junio de 2018 ha sido consultado en 4,027 ocasiones, y de enero a junio de 2018 tiene un registro de 2,611 visitas.

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

Las **COCOESST** celebraron 66 sesiones de septiembre de 2017 a junio de 2018, y de enero a junio de 2018 sesionaron en 23 ocasiones.

Como parte de las actividades de seguimiento y difusión, las COCOESST ofrecen un portal electrónico que de septiembre de 2017 a junio de 2018 tuvo 5,460 visitas y 3,156 de enero a junio de 2018.

En las sesiones de las COCOESST, de septiembre de 2017 a junio de 2018, se aprobaron entre otros asuntos: la publicación del reglamento en el periódico oficial de la entidad federativa de los reglamentos interiores de las COCOESST de Hidalgo, Morelos, Nayarit y Puebla; formulación de la política estatal en siete entidades federativas: Coahuila, Colima, Chihuahua, Jalisco, Nayarit, Nuevo León y Puebla; tres propuestas de anteproyectos de normas de las COCOESST de Chiapas, Chihuahua y Guanajuato; elaboración del Protocolo de inspección en materia de Condiciones Generales de Trabajo, Seguridad e Higiene y Capacitación y Adiestramiento para la Industria de la Minería Pétrea por parte de la COCOESST del Estado de México; 13 programas anuales de actividades para 2018; 34 diplomados y 41 eventos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Seguridad y salud en el trabajo

- Con la actualización del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, se incorporaron más medidas de prevención de riesgos de trabajo, como los factores de riesgos psicosocial y ergonómico, así como previsiones especiales para mujeres en estado de gestación o lactancia, menores de edad, personas con discapacidad y trabajadores del campo. Con esta modificación, que data del 13 de noviembre de 2014, se amplía la protección a trabajadores, principalmente de los que se encuentran en situación de vulnerabilidad, con lo que se garantiza su derecho a desempeñar sus actividades en condiciones que protegen su integridad física, su salud y su vida.

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

El comité es un órgano facultado para la elaboración de los proyectos de normas oficiales mexicanas, el cual sesionó en cinco ocasiones de septiembre de 2017 a junio de 2018, y tres veces de enero a junio de 2018. Entre sus actividades relevantes, de septiembre de 2017 a junio de 2018, el comité aprobó:

- El Programa de Normalización 2018 de la STPS.
- El **Acuerdo por el que se modifica la Norma Oficial Mexicana NOM-006-STPS-2014, Manejo y almacenamiento de materiales-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo**, y el Acuerdo por el que se reforma el artículo Primero Transitorio del Acuerdo por el que se modifica la Norma Oficial Mexicana NOM-006-STPS-2014, Manejo y almacenamiento de materiales-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- El Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-006-STPS-2017, Almacenamiento y manejo de materiales mediante el uso de maquinaria-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- El Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-036-1-STPS-2017, Factores de riesgo ergonómico en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Parte 1- Manejo manual de cargas.
- El Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-017-STPS-2017, Equipo de protección personal- Selección, uso y manejo en los centros de trabajo.
- La Norma Oficial Mexicana NOM-005-STPS-2017, Manejo de sustancias químicas peligrosas o sus mezclas en los centros de trabajo-Condiciones y procedimientos de seguridad y salud.
- La Norma Oficial Mexicana NOM-006-STPS-2018, Almacenamiento y manejo de materiales mediante el uso de maquinaria-Condiciones de seguridad en el trabajo.
- La Norma Oficial Mexicana NOM-014-1-STPS-2018, Buceo-Condiciones de seguridad e higiene. Exposición laboral a presiones diferentes a la atmosférica absoluta.
- La Norma Oficial Mexicana NOM-017-STPS-2018, Equipo de protección personal-Selección, uso y manejo en los centros de trabajo.

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.

Entre las actividades más destacadas en este rubro, sobresale la publicación en el Diario Oficial de la Federación, del Acuerdo por el que se modifica la Norma Oficial Mexicana NOM-006-STPS-2014, Manejo y almacenamiento de materiales-Condiciónes de seguridad y salud en el trabajo el 18 de septiembre de 2017.

Asimismo, el 19 de diciembre de 2017 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo por el que se reforma el Artículo Primero Transitorio del Acuerdo por el que se modifica la Norma Oficial Mexicana NOM-006-STPS-2014, Manejo y almacenamiento de materiales-Condiciónes de seguridad y salud en el trabajo.

Además, se publicaron para consulta pública los proyectos de normas oficiales siguientes:

- PROY-NOM-014-1-STPS-2017, Exposición laboral a presiones diferentes a la atmosférica absoluta (Diario Oficial de la Federación, 11 de agosto de 2017).
- PROY-NOM-006-STPS-2017, Almacenamiento y Manejo de materiales mediante el uso de maquinaria-Condiciónes de seguridad en el trabajo (Diario Oficial de la Federación, 26 de diciembre de 2017).
- PROY-NOM-017-STPS-2017, Equipo de protección personal-Selección, uso y manejo en los centros de trabajo (Diario Oficial de la Federación 3 de enero de 2018).
- PROY-NOM-036-1-STPS-2017, Factores de riesgo ergonómico en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Parte 1-Manejo manual de cargas (Diario Oficial de la Federación 4 de enero de 2018).

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

En esta línea de acción, la STPS ofreció información a patrones, trabajadores y público en general sobre la **autogestión para regularse en seguridad y salud**



en el trabajo en la página <http://autogestion.stps.gob.mx:8162/>, con los siguientes resultados:

- Del 31 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018 el portal tuvo 136,383 consultas, y del 1 de enero al 30 de junio de 2018, un total de 86,761.

Un logro importante que se obtuvo con la coordinación de las Delegaciones Federales del Trabajo es la impartición de 34 diplomados sobre seguridad y salud en el trabajo en universidades e instituciones educativas de la República Mexicana, de los cuales 13 se realizaron de enero a junio de 2018.

- En el portal de la STPS, de septiembre de 2017 a junio de 2018, se publicaron cinco números del Boletín Electrónico Trabajo Seguro, que se consultaron en 278 ocasiones. De enero a junio de 2018 se publicaron dos números con 185 consultas.

El boletín puede consultarse en <https://www.gob.mx/stps/acciones-y-programas/boletin-electronico-trabajo-seguro>. Contiene 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.

- De septiembre de 2017 a junio de 2018, se elaboraron dos 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 en línea o *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

El **Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST)** es instrumentado por la STPS para que las instalaciones de los centros de trabajo funcionen de manera segura y en condiciones saludables. El PASST orienta a las empresas para que implementen sistemas de administración, con estándares nacionales e internacionales y con base en la reglamentación vigente.

Aunque el PASST está diseñado especialmente para empresas dedicadas a actividades económicas de alto riesgo, cualquier centro de trabajo puede aplicarlo. Al comenzar el programa, la participación se limitaba a empresas que tuvieran 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 2018, han suscrito compromisos voluntarios 4,015 centros de trabajo, con los cuales 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 2017 a junio de 2018 se incorporaron 482 centros laborales, cuyos empleadores y trabajadores suscribieron compromisos voluntarios, validados por la autoridad laboral.
- En los primeros seis meses de 2018 se incorporaron 273 centros laborales.
- A partir de septiembre de 2017 y hasta junio de 2018 se entregaron 354 reconocimientos de “Empresa Segura” en sus tres niveles de avance.
- De enero a junio de 2018 se otorgaron 225 reconocimientos, de los cuales cinco 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 y hasta junio de 2018 se han otorgado 886 reconocimientos de primer nivel de “Empresa Segura”; 333 de segundo nivel; 313 de tercer nivel y 184 de la revalidación de este último.

- Los 1,868 centros de trabajo que han obtenido algún tipo de reconocimiento de “Empresa Segura” presentan al mes de junio de 2018 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 533,016 trabajadores.
- A junio de 2018, un total de 1,419 centros de trabajo recibieron el primer nivel de reconocimiento de “Empresa Segura”; 643 el segundo nivel; 710 el tercer nivel, y 261 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 realizadas por la STPS para brindar 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 las siguientes:

- De septiembre de 2017 a junio de 2018 se emitieron 86 aprobaciones de organismos privados para evaluar la conformidad de las NOM y 43 aprobaciones de enero a junio de 2018.
- 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 2017 a junio de 2018 se realizaron 19 visitas de seguimiento y 13 en el primer semestre de 2018.
- De septiembre de 2017 a junio de 2018 los organismos privados que evalúan la conformidad de las normas oficiales mexicanas de seguridad y salud en el trabajo, registraron 40,053 documentos en el sistema informático “Módulo para la aprobación, evaluación y seguimiento de los organismos privados”. De enero a junio de 2018, el registro fue de 26,293 documentos.
- A junio de 2018 se han acreditado y aprobado 174 organismos privados en el territorio nacional, de los cuales 82 son unidades de verificación; 84 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 2017 al 30 de junio de 2018, se otorgaron 14,190 millones de pesos a 873 mil trabajadores en **créditos para la adquisición de bienes de consumo duradero, pagos de servicios y deudas, y gastos imprevistos ocasionados por desastres naturales**, en beneficio de más de 3.4 millones de personas, incluyendo al trabajador y su familia.
- Durante el primer semestre de 2018, se han colocado 8,199 millones de pesos en crédito a 509 mil trabajadores, 10.4% más que el importe registrado en el mismo periodo de 2017.

Actualmente, todas las modalidades de financiamiento tienen plazos de pago a 6, 12, 18, 24 y 30 meses. Al cierre de junio de 2018, 55.7% de los créditos otorgados se concentró en los plazos de 18 y 24 meses, por lo que el plazo promedio de la cartera es de 19 meses, y el promedio ponderado de la tasa de interés es de 24.5%, la más baja del mercado.

Por lo anterior, el Costo Anual Total (CAT) del crédito del Instituto también es el más bajo en comparación con las entidades financieras que se dirigen al mismo segmento y con respecto a la Banca Múltiple.

La colocación del crédito se realiza, principalmente, a través del crédito en efectivo; así como mediante el Crédito a Damnificados, Crédito Mujer, Viajemos Todos por México y Crezcamos Juntos.

El **Crédito a Damnificados**, destinado a los trabajadores afectados por eventos naturales, les otorga condiciones especiales de tasa de interés y un plazo de 120 días para realizar el primer pago; el crédito se utiliza para la adquisición de materiales de construcción, enseres domésticos, ropa y calzado, entre otros.

- De septiembre de 2017 a junio de 2018, con el Crédito a Damnificados se otorgaron 1,296 millones de pesos

Créditos otorgados por el INFONACOT

• En la actual administración y hasta el 30 de junio de 2018, el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT) otorgó crédito a más de 5.5 millones de trabajadores por un monto superior a los 76,900 millones de pesos, que representa 2.2 y 4.2 veces más, respectivamente, que la alcanzada en el mismo periodo de los dos sexenios anteriores (2000-2006 y 2006-2012).

a 68,522 trabajadores formales. Durante el primer semestre de 2018, se colocaron 20,735 créditos por 375 millones de pesos a trabajadores afectados por las condiciones climatológicas que se presentaron en varias entidades del país.

- Del 7 de septiembre al 31 de diciembre de 2017, el Instituto otorgó más de 1,402 millones de pesos a través de 71,127 créditos a trabajadores formales de Oaxaca, Chiapas, Guerrero, Ciudad de México, Morelos, Puebla, Tlaxcala y Estado de México, con motivo de la contingencia del sismo.
- Un ejemplo de la capacidad de respuesta a las necesidades de los trabajadores, fue la instrumentación

del plan especial de Apoyo a Damnificados por los sismos de septiembre, estuvieran o no afiliados sus centros de trabajo al Instituto. El apoyo consistió en el otorgamiento de crédito para que los trabajadores afectados hicieran frente a los imprevistos por los daños ocasionados.

A fin de reconocer y contribuir al fortalecimiento de la participación de las mujeres en la vida económica del país, el 12 de agosto de 2014 se lanzó el **Crédito Mujer FONACOT**, con tasas preferenciales y beneficios especiales para apoyar a las mujeres en su triple condición de trabajadoras, madres y jefas de familia.

Este apoyo constituye una acción para contribuir a la estrategia México Incluyente del Gobierno Federal y al PROIGUALDAD.

- Del 1 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018 se otorgaron 47,978 créditos a mujeres trabajadoras por 665 millones de pesos; y durante el primer semestre de 2018 se han otorgado 460 millones de pesos en crédito a 33,599 mujeres trabajadoras.
- En la actual administración, se han entregado créditos a más de 2.36 millones de mujeres, lo que representa,



a junio de 2018, 38% del total de trabajadores con crédito FONACOT.

Por otra parte, en septiembre de 2016 el Instituto se sumó a la iniciativa federal **Viajemos Todos por México** para impulsar el turismo nacional, mediante un programa de crédito con tasas preferenciales a plazos de 12 y 18 meses. Al cierre de junio de 2018, se han otorgado más de 36 mil créditos por 604 millones de pesos.

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

- Entre el 1 de septiembre de 2017 y el 30 de junio de 2018 se registraron 13,038 nuevos patrones, por lo cual el número de **centros de trabajo afiliados** ascendió a 321,112.
- De enero a junio de 2018 se incorporaron 8,537 centros de trabajo, cuyos empleados hoy pueden acceder a los beneficios del crédito FONACOT.
- Del 1 de septiembre a diciembre de 2017 se realizaron cinco **Caravanas de Crédito** en Texcoco, Torreón, Puebla, Tijuana y Culiacán, con el fin de acercar el crédito a los trabajadores formales y gestionar la afiliación de los centros de trabajo, en las cuales se autorizaron 114.5 millones de pesos en crédito FONACOT.
- Asimismo, del 1 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018 se han firmado 17 convenios con dependencias y entidades de la Administración Pública Federal de los tres niveles de gobierno y con las principales cámaras empresariales, organizaciones sindicales y empresas, con el objetivo de difundir la obligatoriedad de la afiliación de los centros de trabajo.

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

A efecto de agilizar los trámites de los trabajadores y aumentar la eficacia de los servicios ofrecidos, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

En 2017 se inició el **proyecto integral de cobranza**, con el fin de agilizar y facilitar a los centros de trabajo el pago de los créditos de los trabajadores al Instituto; asignar oportunamente a los despachos de cobranza

extrajudicial los centros de trabajo con no pago y pago de menos; y aplicar en tiempo y forma la cobranza, a través de una nueva referencia bancaria que permite identificar los pagos recibidos.

Se realizaron mejoras en el sistema aplicativo de **Crédito Seguro** para eficientar aún más el otorgamiento del crédito y reforzar la seguridad del proceso, lo que a su vez ha beneficiado a los trabajadores con la disminución del tiempo de atención en el trámite del crédito, al pasar de una hora 20 minutos a tan sólo 20 minutos.

En relación con las Unidades de Trámites y Servicios (UTYS), al 30 de junio de 2018 se concluyeron mejoras como la generación del estado de cuenta de tipo bancario y la implementación del turno automático en todas las sucursales del Instituto, para agilizar la atención a usuarios.

Óptima utilización de los recursos del INFONACOT

Con la diversificación de las fuentes de financiamiento, el Instituto ha obtenido recursos con mejores condiciones financieras, pese a la alza de las tasas de interés en el mercado, lo que le ha permitido mantener las tasas de interés del crédito FONACOT desde 2014, cuando éstas se redujeron.

- Al 30 de junio de 2018, el Instituto disponía de 22 mil millones de pesos en líneas de financiamiento autorizadas y distribuidas de la siguiente manera: 45.5% en certificados bursátiles quirografarios, 27.3% en financiamientos estructurados públicos, 15% en banca múltiple y 12.3% en banca de desarrollo. Del total, se utilizaron 10,600 millones de pesos, por lo que la disponibilidad de recursos garantiza la capacidad para cubrir riesgos de liquidez y atender el crecimiento esperado en la colocación de crédito.
- Cabe destacar que en abril de 2018 se realizó una emisión de certificados bursátiles quirografarios por 2 mil millones de pesos, a dos años, y cuya demanda fue de 2.1 veces.

Debido al crecimiento sostenido del Instituto FONACOT en estos últimos años, así como al continuo fortalecimiento en sus niveles de solvencia y rentabilidad, las calificadoras crediticias Fitch Ratings y HR Ratings le

han otorgado durante cinco años consecutivos las más altas calificaciones en el mercado financiero para su deuda emitida.

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

La **Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI)** llevó a cabo importantes esfuerzos por recuperar el poder adquisitivo del salario mínimo, y su Consejo de Representantes realizó acciones concretas para el logro de este objetivo.

Desde su resolución de diciembre de 2016, mediante la cual fijó los salarios mínimos general y profesionales que entraron en vigor el 1 de enero de 2017, y en la última revisión salarial con la cual entraron en vigor nuevos salarios mínimos a partir del 1 de diciembre de 2017, introdujo una innovación en el procedimiento de fijación de dichos salarios: el **Monto Independiente de Recuperación (MIR)**, que se tipifica de la siguiente manera:

- Es una cantidad absoluta en pesos.
- Su objetivo es única y exclusivamente contribuir a la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo general.
- Bajo ninguna circunstancia debe servir, ni en términos absolutos ni de manera proporcional, de referente para determinar los incrementos de los salarios mínimos profesionales, contractuales o de cualquier otro salario vigente en el mercado laboral.
- El MIR podrá ser aplicado tanto en un procedimiento de revisión salarial como de fijación salarial previstos en el artículo 570 de la LFT.

Recuperación real del poder adquisitivo del salario mínimo general

- En los 66 meses de la presente administración federal —del 1 de diciembre de 2012 al 30 de junio de 2018—, el salario mínimo general acumuló una recuperación del poder adquisitivo de 18.07%, la más alta para un periodo similar en las últimas siete administraciones, es decir, en los últimos 42 años.

El 20 de octubre de 2017, el Presidente de la CONASAMI recibió de parte del C. Secretario la solicitud por escrito para la **revisión de los salarios mínimos** que le presentaron el Presidente del Congreso del Trabajo, el Secretario General de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y los representantes de los trabajadores ante la CONASAMI, conforme a la facultad que les confiere la fracción II del Artículo 570 de la LFT.

El Consejo de Representantes decidió, por unanimidad, que existían condiciones económicas favorables para llevar a cabo la revisión salarial y que los fundamentos que apoyaban la solicitud eran suficientes para continuar con dicho proceso.

Así, en noviembre de 2017, el Consejo de Representantes determinó actualizar el monto del salario mínimo general, otorgándole un incremento mediante el mecanismo del MIR de cinco pesos diarios, para llevar el salario mínimo general a un monto de 85.04 pesos diarios, sobre el cual se otorgó de manera anticipada el incremento correspondiente a la fijación salarial que entraría en vigor el 1 de enero de 2018 de 3.9%, con lo cual el salario mínimo general que estaría vigente a partir del 1 de diciembre de 2017 sería de 88.36 pesos diarios.

En diciembre de 2017, durante el proceso de **fijación de los salarios mínimos generales y profesionales** que entrarían en vigor a partir del 1 de enero de 2018, el Consejo de Representantes mantuvo vigentes los montos, tanto del salario mínimo general, como de los salarios mínimos profesionales.

Los resultados de innovar el procedimiento para determinar el salario mínimo general se aprecian en la evolución que éste experimentó en términos reales en los siguientes periodos:

- Del 1 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018, el salario mínimo general acumuló un crecimiento real de 6.4% en su poder adquisitivo.
- En su comparación interanual, de junio de 2017 al mismo mes de 2018, muestra un incremento real de su poder adquisitivo de 5.5 por ciento.

En este mismo periodo interanual, la evolución del salario mínimo real evidencia un comportamiento positivo en las 46 ciudades que conforman el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC). Así, las ciudades con los incrementos más relevantes en el salario mínimo general

real fueron La Paz, Baja California Sur, 6.8%; Monterrey, Nuevo León, 6.6%; Villahermosa, Tabasco, 6.5%; San Andrés Tuxtla, Veracruz, Veracruz; Chetumal, Quintana Roo y Tehuantepec, Oaxaca, 6.4% en cada ciudad; y Oaxaca, Oaxaca, 6.3 por ciento.

De igual manera, en los 67 meses transcurridos de la actual administración pública federal, el salario mínimo real tuvo una **recuperación de su poder adquisitivo** en las 46 ciudades que integran el INPC; de ellas, 39 reportaron incrementos superiores al promedio (18.1%), destacando: Culiacán, Sinaloa (32.2%); Huatabampo, Sonora (31.9%); Ciudad Acuña, Coahuila de Zaragoza (26.5%); Tehuantepec, Oaxaca (26.3%); Chetumal, Quintana Roo (24.8%); Hermosillo, Sonora (24.3%); Mexicali, Baja California (24.2%); Ciudad Jiménez, Chihuahua (23.8%); Veracruz, Veracruz y Cuernavaca, Morelos (23.0% cada ciudad).

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 el **Listado de Profesiones, Oficios y Trabajos Especiales** vigente a partir del 1 de diciembre de 2017, sería el mismo que se aplicó del 1 de enero al 30 de noviembre de 2017. De igual forma, en la revisión salarial de noviembre de 2017, los salarios mínimos profesionales también se incrementaron de manera anticipada en 3.9%, incremento que de otra forma se hubiera tenido hasta el 1 de enero de 2018.

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

A partir de la promulgación de la Reforma Constitucional para la **desindexación del salario mínimo** el 27 enero de 2016, el salario mínimo ya no podrá 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 Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se expide la Ley para Determinar el **Valor de la UMA**. El valor diario actual de la UMA es de 80.60 pesos diarios.

Dilución del “efecto-faro” del salario mínimo

El propósito del MIR es hacer posible que se recupere el poder adquisitivo de los trabajadores asalariados que perciben un salario mínimo general, y contribuir a superar una de las limitantes que durante casi 30 años impidió la recuperación del salario mínimo: el “efecto-faro” sobre la estructura salarial del país.

Durante 2017 y enero a junio de 2018, se constató la **dilución del “efecto-faro” del incremento del salario mínimo sobre los demás salarios de la economía**; así, con el incremento nominal que entró en vigor el 1 de diciembre de 2017, el monto del salario mínimo superó en 20.97% al salario mínimo vigente en diciembre de 2016; mientras que en el mismo periodo de ese año, los salarios contractuales en la jurisdicción federal registraron un incremento de 4.4% y en la jurisdicción local un incremento de 4.8%. Por su parte, el salario promedio asociado a trabajadores asegurados al IMSS tuvo un incremento de 5.5% de enero a diciembre de 2017.

Adicionalmente, en diciembre de 2017, el salario mínimo general nominal se incrementó en 10.4%; en tanto que en la jurisdicción federal y en la jurisdicción local el incremento salarial promedio en ese mes fue de 5.3% y 5.2%, respectivamente, y el salario promedio asociado a los trabajadores asegurados al IMSS aumentó en un punto porcentual.

En los primeros seis meses de 2018, los resultados de los incrementos salariales fueron los siguientes: 5.3% en los salarios contractuales de jurisdicción federal en el periodo de enero a junio; de 5.3% en la jurisdicción local de enero a abril; y de 5.2% en el salario promedio asociado a los trabajadores asegurados al IMSS de enero a mayo.

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 Sistema 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 a todas las organizaciones sindicales del país en formato electrónico 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 fiscales y revisión de proyectos.

El comité brinda **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 los conflictos de los trabajadores mediante asistencia técnica, al favorecer la conciliación de las partes, y canaliza a los trabajadores a la PROFEDET, si requieren representación legal en juicios laborales.

- De septiembre de 2017 a junio de 2018 se atendieron 2,402 solicitudes individuales sobre condiciones de trabajo, despido, retiro voluntario, pensiones y seguridad social, aguinaldo y participación de utilidades, y 48 solicitudes colectivas de asistencia técnica, con las que se beneficiaron 133,294 trabajadores.

Capacitación sindical en los derechos y políticas laborales e institucionales

El CONAMPROS ofrece actividades para la **formación de cuadros sindicales**, mediante cursos, conferencias y seminarios sobre 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 2017 al 30 de junio de 2018 se impartieron 69 cursos de formación sindical sobre contratación y negociación colectiva, reparto de utilidades, cálculo del impuesto al salario, formación de delegados sindicales, pensiones y seguridad social, a los que asistieron 1,753 participantes de organizaciones sindicales, que representan a 562,597 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 ConAhorro.

- Se realizaron 759 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 16,378 personas a la tarjeta ConAhorro, que acumula un total de 794,845 personas.
- En ese mismo periodo, 1,774 establecimientos comerciales fueron renovados o incorporados al programa ConAhorro mediante convenios, con los cuales se amplía la cobertura de servicios y beneficios económicos para los tarjetahabientes y sus familias.

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

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 10 minutos, respectivamente, 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 2017 al 30 de junio de 2018 se produjeron 82 programas para televisión, en sus dos versiones, y 82 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 laboral, sindical y política, 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 nueve números del 1 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018, con un tiraje de 2,500 ejemplares.
- También se publicaron 10 boletines de información económica en formato electrónico, disponibles en línea.
- De septiembre de 2017 a de junio de 2018, se elaboraron 143 ediciones de la síntesis informativa, con un total de 64,090 envíos por correo electrónico a usuarios registrados.

El CONAMPROS ofrece información y servicios electrónicos en su portal institucional, donde pueden consultarse todas las publicaciones de la revista “Mundo del Trabajo”, del Boletín de Información Económica e información laboral, las cuales se difunden 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.

- De septiembre de 2017 a junio de 2018 se tiene un registro de 1,038,203 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 alcancen acuerdos justos y equitativos. De esta forma, la STPS ha

impulsado la conciliación y la procuración e impartición de justicia, con certeza jurídica, equidad, imparcialidad 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 2017 a junio de 2018, se celebraron dentro de la Unidad de Funcionarios Conciliadores 366 convenios: 182 corresponden a revisión integral de los contratos colectivos de trabajo; 137 a revisión salarial y 47 a violaciones u otros motivos con 392,243 trabajadores beneficiados.
- Entre enero y junio de 2018, se celebraron 287 convenios de 296 asuntos atendidos, de los cuales 154 fueron por revisión integral de contratos, 104 por revisión salarial y 29 por violaciones y otros motivos relacionados con la contratación colectiva. De este conjunto, tres 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 96.9 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 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 2017 a junio de 2018 se celebraron 7,160 revisiones salariales y contractuales que beneficiaron a más de 1.8 millones de trabajadores.

- De enero a junio de 2018 se registraron 5,291 revisiones salariales y contractuales, en las que se obtuvo un incremento salarial ponderado por trabajador de 5.3% 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 2017 al 30 de junio de 2018, 968 revisiones salariales incluyeron bono de productividad en beneficio de 534,553 trabajadores.
- El número de revisiones salariales que incluyeron bono de productividad del 1 de enero al 30 de junio de 2018 fue de 730, en beneficio de 305,269 trabajadores.

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

La STPS, a través de la JFCA, proporciona certeza jurídica en los conflictos laborales de carácter federal en el país; ambas instancias han implementado la estrategia permanente de priorizar la **conciliación como una vía rápida de acceso a la justicia laboral** que permite alcanzar acuerdos justos y equitativos entre las partes en conflicto.

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

La **atención de los asuntos de carácter colectivo** estuvo orientada a impulsar la conciliación entre las organizaciones de trabajadores y patrones en conflicto, así como en la actuación de las autoridades competentes apegada a derecho.

- De septiembre de 2017 a junio de 2018, el porcentaje de conciliación se situó en 65.9%, equivalente a 3,924 conciliaciones y desistimientos de un total de 5,951 asuntos terminados.
- En esta tesitura, entre enero y junio de 2018 se contabilizó 3,180 procedimientos conciliatorios de 4,549 juicios concluidos. Del 1 de diciembre de 2012 al 30 de junio de 2018, el porcentaje de conciliación se ubicó en 60 por ciento.

En los **asuntos individuales** y de conformidad con el sistema de normas de la LFT vigente, la JFCA considera, para su análisis, dos momentos diferentes donde la actividad conciliatoria tiene relevancia, debido a que evita un juicio o acorta los tiempos de resolución:

Los **convenios fuera de juicio**, es decir, antes de que comience un juicio, se refieren a la función conciliatoria preventiva regulada por el Artículo 987 de la legislación laboral. Esta actividad preventiva representa beneficios para trabajadores y patrones, dado que materializan la justicia cotidiana entre las partes, garantiza la paz laboral y fundamentalmente previene un número igual de juicios laborales, evitando con ello gastos mayores al erario.

- De septiembre de 2017 a junio de 2018, se observó la atención de 63,820 convenios preventivos, cantidad superior en 10.7% con respecto al mismo periodo anterior.
- Durante el primer semestre de 2018, se presentaron 43,006 asuntos, equivalente a un incremento de 21.6% con relación al mismo lapso del año anterior, derivado del pago extraordinario de 11,510 convenios fuera de juicio con trabajadores del ISSSTE por el concepto de pago de prestaciones, que ascendió a un monto recuperado de más de 145 millones de pesos.

El **convenio dentro de juicio** es regulado por el Artículo 876, fracciones II y III, de la LFT, considerando las conciliaciones y desistimientos antes de la emisión de un laudo, con lo cual se evita el trámite de ejecución y se acortan los tiempos de resolución.

- Durante el periodo de septiembre de 2017 a junio de 2018, el índice de conciliación se ubicó en 21.0% y entre enero y junio de 2018 en 20.4%. Estos resultados se deben fundamentalmente a la entrada en vigor del decreto del 29 de abril de 2016, por el que la conciliación de juicios en los organismos públicos se condicionó a agotar un procedimiento interno que dificulta la solución alternativa a gran escala al condicionar los convenios laborales a la autorización del Órgano Interno de Control y firma del titular de la dependencia.

En los 67 meses transcurridos de esta administración, se resolvieron por la vía de la conciliación 111,839 asuntos de carácter individual, que representan un incremento de 12.9% respecto al mismo periodo de la administración anterior, cuando se alcanzaron 99,049 asuntos individuales conciliados.

La función conciliatoria se impulsó también a través de otras vertientes, como:

Jornadas Nacionales de Conciliación, que se realizan el último viernes de cada mes. La estadística desde octubre de 2015, cuando comenzaron las jornadas, hasta junio de 2018, suma un total de 33 jornadas, de las cuales se han originado 2,898 citatorios, 2,221 pláticas conciliatorias y 1,499 convenios formalizados. Estas acciones han coadyuvado a sensibilizar a organismos públicos y empresas privadas sobre los beneficios de la conciliación.

Estrategias de conclusión de asuntos dentro de juicio, que inician en noviembre de 2017, con apoyo de la PROFEDET, donde al 30 de junio de 2018, se reportaron los resultados que se muestran en la Tabla 2.

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

Con el objetivo de agilizar la resolución de los asuntos interpuestos por concepto de devolución de aportaciones y declaración de beneficiarios, la JFCA desarrolló, durante el primer semestre de 2017, una herramienta electrónica que permite realizar proyectos de dictamen de manera masiva.

- Durante el periodo de septiembre de 2017 a junio de 2018, fueron emitidos 2,172 dictámenes.

El 22 de marzo de 2018 se presentó a los 66 presidentes de Junta Especial una herramienta electrónica para la elaboración masiva de proyectos de laudo en juicios interpuestos contra el IMSS, por concepto de pago de prestaciones establecidas en las cláusulas 32, 33 y 48 de su contrato colectivo de trabajo.

Al 30 de junio de 2018, la herramienta antes mencionada quedó instalada en seis Juntas Especiales (cuatro en la Ciudad de México y dos en Guadalajara, Jalisco) con competencia en materia de seguridad social, que involucró a 30 equipos y la capacitación de 20 servidores públicos.

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

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

TABLA 2. RESULTADO DE LAS ESTRATEGIAS DE CONCLUSIÓN DE ASUNTOS DENTRO DE JUICIO CON APOYO DE PROFEDET, DE NOVIEMBRE DE 2017 A JUNIO DE 2018

Participantes en la estrategia	Número de juicios concluidos	Monto recuperado (en pesos)
FCA-PROFEDET-INFONAVIT	989	78,319,207.76
JFCA-PROFEDET-AFORE	316	47,431,018.18
JFCA-PROFEDET-IMSS	163	18,104,336.43
TOTAL	1,468	143,854,562.37

FUENTE: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

huelgas de 41,993 emplazamientos presentados del 1 de diciembre de 2012 al 30 de junio de 2018 (ver Tabla 3). Al término de ese periodo, sólo 12 huelgas siguen vigentes.

- Del 1 de enero al 30 de junio de 2018, el porcentaje de estallamiento se mantiene en 0.00 por ciento.

Al 30 de junio de 2018, quedan vigentes 12 huelgas con 2,154 trabajadores, de las cuales sólo tres estallaron en la presente administración con 92 trabajadores afectados.

La atención de asuntos de carácter colectivo de septiembre de 2017 a junio de 2018, fue el registro de 282 demandas y la conclusión de 225 asuntos, con un índice de resolución de 79.8%, índice que de enero a junio de 2018 se situó en 69.6 por ciento.

En la atención de los asuntos de carácter individual, destaca el dato de que en los 67 meses transcurridos de la presente administración, la JFCA reporta una repercusión económica de más de 151 mil millones de pesos en la conclusión de 561,834 juicios.

La JFCA recibió 76,439 nuevas demandas de carácter individual de competencia federal de septiembre de 2017 a junio de 2018, cifra mayor en 0.3% a la registrada en el mismo lapso anterior, y atendió 68,806 asuntos.

- De enero a junio de 2018 se registraron 44,515 demandas individuales, que representan 3.2% menos que las ingresadas en el mismo periodo de 2017, y se atendieron 43,757 asuntos.

En 67 meses transcurridos de la presente administración, la JFCA ha recibido 474,167 demandas individuales y

Consolidación de la Paz Laboral

- La responsabilidad y compromiso histórico para generar un clima de paz laboral, se refleja con el menor número de huelgas estalladas en 29 años, al declararse sólo 22 huelgas de 41,993 emplazamientos presentados del 1 de diciembre de 2012 al 30 de junio de 2018, con lo que el índice de estallamiento se mantiene en 0.05%.

Asimismo, se manifiesta con un segundo periodo de 16 meses ininterrumpidos sin huelgas estalladas –1 de marzo de 2017 al 30 de junio de 2018–, a pesar de los 8,563 emplazamientos de huelga recibidos y el abatimiento del 53.8% de las huelgas en proceso de atención, derivado que al cierre de 2013 había 26 huelgas en trámite y, al 30 de junio de 2018, sólo 12 continúan vigentes.

reporta haber atendido, por la vía de la conciliación o por el arbitraje, 503,258 asuntos que representan 1% más que en el mismo periodo que antecede (ver Tabla 4).

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 2017 al 30 de junio de 2018, se atendieron 138 **solicitudes de registro de**

TABLA 3. ANÁLISIS COMPARATIVO EN EL ÍNDICE DE ESTALLAMIENTO DE HUELGAS POR TITULAR DEL EJECUTIVO FEDERAL, DICIEMBRE DE 1988 A JUNIO DE 2018

Siglas del Titular del Ejecutivo Federal (67 meses)	Emplazamientos a huelga	Huelgas	Índice de estallamiento (%)
EPN (diciembre 2012-junio 2018)	41,993	22	0.05
FCH (diciembre 2006-junio 2012)	61,639	108	0.18
VFQ (diciembre 2000-junio 2006)	36,270	244	0.67
EZP (diciembre 1994-junio 2000)	43,818	273	0.62
CSG (diciembre 1988-junio 1994)	38,156	792	2.08

FUENTE: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje..

organizaciones sindicales, de las cuales 135 fueron precedentes. Las solicitudes se resolvieron en un tiempo promedio menor a dos días naturales, aunque la LFT establece 60 días para resolverlas.

Sobre las **solicitudes de actualización de comités directivos**, se recibieron 846; en respuesta, se expedieron 843 constancias de directiva, conocidas coloquialmente como Tomas de Nota de Actualización de Comité Directivo. De reformas estatutarias se recibieron 139 solicitudes y se expedieron 139 constancias de Tomas de Nota de Actualización de Estatutos; en materia de notificación de altas o bajas de integrantes de las organizaciones sindicales, se recibieron 658 solicitudes y se expedieron 573 constancias.

- Del 1 de enero al 30 de junio del 2018 se atendieron 83 solicitudes de registro de organizaciones sindicales, de las cuales 81 resultaron precedentes.
- Se recibieron 593 solicitudes de actualización de comités directivos, las cuales 591 procedieron y se emitieron igual número de constancias de directiva.

Se expedieron 86 **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 470 solicitudes y se expedieron 406 constancias.

- De septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018 se expedieron 324,944 copias certificadas.
- De septiembre de 2017 a junio 2018, se atendieron 1,595 solicitudes de expedición de copias certificadas que requirieron las organizaciones para ostentar su representación, principalmente, y de las cuales se derivaron 1,558 precedencias.
- En lo que va de 2018, del 1 enero al 30 de junio, en copias certificadas se atendieron 1,044 solicitudes, de las cuales se autorizaron 1,016.

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.

- Al mes de junio del 2018, se publicaron en el sistema las constancias de registro, actualización de comités directivos, de padrones de miembros y de estatutos, así como actas de asamblea, de 3,449 organizaciones sindicales, que corresponden al total de las organizaciones sindicales de competencia federal.

TABLA 4. NÚMERO DE ASUNTOS ATENDIDOS EN NÚMEROS ABSOLUTOS Y EN PORCENTAJE AL 30 DE JUNIO DE 2018

Año	Número de asuntos concluidos	Porcentaje
2018 (junio)	2,541	0.5
2017	30,138	6.0
2013-2016	216,839	43.1
2009-2012	152,92	30.4
2008 y anteriores	23,478	4.7
Subtotal de asuntos terminados en primera instancia	425,919	84.7
Ejecutorias e incidentes atendidos	77,339	15.3
Total de asuntos terminados en la presente administración	503,258	100.0

FUENTE: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.





III. ESTRATEGIAS DERIVADAS DE PROGRAMAS ESPECIALES TRANSVERSALES

1. Programa para Democratizar la Productividad^{11/}

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 con 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 que se requieren para los empleos ofrecidos.

- Entre septiembre de 2017 y junio de 2018, a través de los servicios de vinculación laboral, se registraron 2.3 millones de vacantes y se brindó atención a más de 3.6 millones de buscadores de empleo, de los cuales 675,069 lograron colocarse en una vacante, con una tasa de colocación de 18.6 por ciento.

De enero a junio de 2018, a través de los servicios de vinculación laboral se registraron casi 1.3 millones de vacantes y se atendió a más de 2.5 millones de personas buscadoras de empleo, de las cuales se colocaron 458,997 con una tasa de efectividad de 18.4 por ciento.

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

En el marco del Artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y del Decreto por el que

se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la LFT, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de noviembre de 2012, se justificó la inclusión de medios electrónicos en la sustanciación de los juicios laborales.

La JFCA comenzó así un proyecto de tres fases orientado a introducir las herramientas tecnológicas y electrónicas para agilizar el proceso laboral, facilitar el manejo y consulta y brindar seguridad a la integridad de la información.

Fase I. Con fecha 27 de noviembre de 2013 y hasta marzo de 2016, a través del contrato número RF-071-2014 y su convenio modificatorio, se recibieron los servicios de procesamiento y digitalización de archivos, así como el licenciamiento de uso e implementación del *software* de gestión documental. De esta forma se logró la digitalización de expedientes laborales, su almacenamiento, gestión y consulta, a través de medios digitales.

Fase II. Los trabajos de modernización continuaron a través de la formalización del contrato RF-104-2014, gestionado para la recepción del servicio "Modernización de los procesos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA). Análisis, diseño, desarrollo e implementación de nuevas funcionalidades al *software* de Gestión Documental de la JFCA", con el cual se logró disponer de una solución tecnológica para la automatización de los procesos sustantivos de juicios individuales de la JFCA, y el desarrollo de los procesos correspondientes a los juicios colectivos.

Fase III. A través del contrato RF-57-2017, la JFCA modernizó sus procesos sustantivos con un servicio integral a nivel nacional, del 17 de noviembre de 2017 al 31 de diciembre de 2018.

Con estos trabajos, se continuará con la digitalización de expedientes en las juntas especiales, se instalarán equipos complementarios, se continuará con la operación de la plataforma, con su respectivo soporte especializado y operativo, para garantizar las mejoras que requiera y su debido mantenimiento.

^{11/}Se reportan únicamente los objetivos, estrategias y líneas de acción en que la STPS tiene competencia.

Los avances obtenidos al 30 de junio de 2018 son los siguientes:

- Se han digitalizado los expedientes de cada una de las 66 juntas especiales con el equipo instalado en cada de ellas.
- Se continúa con la operación de la plataforma en las áreas jurídicas que conforman la JFCA de forma gradual, con trabajos de mejoras y mantenimiento que solicitan los nuevos usuarios, y con el acompañamiento de soporte especializado.

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

- De septiembre de 2017 a junio de 2018, y como parte de la estrategia de fomento de la seguridad social y de la difusión del trabajo digno o decente, se distribuyeron 49 mil ejemplares impresos y electrónicos del tríptico “El trabajo digno y la seguridad social” y el díptico “Trabajo digno o decente” en más de 3,600 centros de trabajo, con la colaboración de las Delegaciones Federales del Trabajo de las 32 entidades federativas, a través de las inspecciones.

Entre enero y junio de 2018, se distribuyeron más de 3,100 materiales de difusión a las Delegaciones Federales del Trabajo para la promoción del tema, entre ellos la “Guía de educación previsional en materia de seguridad social”, separadores de libros y tarjetas de las

publicaciones virtuales, crucigramas y sopa de letras de la seguridad social.

En materia de pláticas informativas, de septiembre a diciembre de 2017, y en coordinación con la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), y el apoyo de la STPS, INFONAVIT, IMSS, CONSAR y la OIT, se llevaron a cabo cuatro pláticas sobre “El marco jurídico de la seguridad social”, como parte del curso-taller “Formación de multiplicadores en materia de seguridad social en el marco del trabajo decente”, en la Ciudad de México; León, Guanajuato; Monterrey, Nuevo León y Puebla, Puebla.

Los días 6 y 7 de septiembre de 2017 se realizó el foro “Los sistemas de pensiones: problemática y alternativas de solución”. Participaron representantes del IMSS, la UNAM, la Unidad de Análisis e Información de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, la empresa Valuaciones Actuariales del Norte, SC, y el Director General de la Oficina Económica y Cultural de Taipéi en México. Asistieron 301 personas provenientes de empresas, sindicatos e instituciones de la Ciudad de México y del Estado de México.

El 28 de septiembre de 2017 se llevó a cabo la Jornada de Trabajo sobre Créditos de FOVISSSTE y Sistema de Ahorro para el Retiro, en el Auditorio de Medicina de la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte (CONADE). La memoria de la reunión está disponible en el Blog de Seguridad Social en el siguiente vínculo: <https://dgfss.wordpress.com/2017/10/02/jornada->

TABLA 5. NÚMERO DE EXPEDIENTES E IMÁGENES DIGITALIZADOS EN LA JFCA DE 2014 A JUNIO DE 2018

Periodo	Expedientes digitalizados	Imágenes digitalizadas
Enero-diciembre 2014	334,018	113,155,090
Enero-octubre 2015	560,114	143,246,047
Enero-marzo 2016	111,624	28,749,363
Noviembre-diciembre 2017	8,058	1,330,311
Enero-junio 2018	90,919	19,732,912
Total	1,104,733	306,213,723

FUENTE: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

de-trabajo-sobre-creditos-de-fovissste-y-sistema-de-ahorro-para-el-retiro/.

El 17 de noviembre se llevó a cabo el seminario “Encuentro de líderes”, en Playa del Carmen, Quintana Roo, en coordinación con la Federación Sindical de Obreros y Campesinos y la Asociación de Empresarios y Ciudades Hermanas, AC. El objetivo fue constituir un mecanismo de orientación y vinculación entre los actores institucionales relacionados con la seguridad social, los trabajadores y empleadores, a fin de proporcionar información y asesoría de los derechos, servicios y prestaciones en el marco del trabajo digno o decente.

El 21 de noviembre de 2017 se realizó la ceremonia “3 millones de empleos y Convenios de Formalización” en el Salón Adolfo López Mateos de la Residencia Oficial de los Pinos, en el que se suscribieron los Convenios de Formalización de Empleo 2017-2018 para impulsar en las entidades federativas el trabajo decente, con particular énfasis en que los trabajadores accedan a la seguridad social y el incremento de la productividad de las empresas.

El Lic. Enrique Peña Nieto, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, fue testigo de honor en la firma de los convenios que suscribieron la STPS, el

IMSS, así como los gobernadores de los estados con sus respectivas secretarías del trabajo y responsables del ramo, además de los similares del IMSS.

En apoyo a estas acciones de formalización del empleo e inclusión laboral, desde noviembre de 2017 se imparte el Taller “La recomendación 204 de la OIT como marco para el diseño de la estrategia para la formalización” que servirá para el diseño de la estrategia para la formalización de empleos en los estados de la República. Se han celebrado cinco sesiones de trabajo: los días 4 y 17 de octubre de 2017, el 17 y 18 de enero de 2018 en Guanajuato, y el 15 de marzo de 2018 en Hidalgo.

De noviembre de 2017 a junio de 2018, participaron en el taller un total de 460 representantes de los sectores productivos de Chiapas, Chihuahua, Durango, Estado de México, Guanajuato, Hidalgo y Jalisco, se han generado 114 propuestas de líneas de acción para el diseño de estrategias de formalización.

Por otra parte, dentro del ciclo “Temas selectos en materia de seguridad social, trabajo decente y formalización del empleo”, se organizaron tres conferencias “Pensiones en México: entre la responsabilidad social y la sustentabilidad financiera”, “Trabajo decente para personas con discapacidad” y “Tu mejor plan: educación



financiera”, el 20 de octubre y el 9 y 24 de noviembre de 2017, respectivamente, y dos talleres de formalización del empleo: en Chiapas, el 30 de noviembre y 1 de diciembre, y en Chihuahua, el 14 de diciembre de 2017. En estos eventos, se distribuyeron 1,250 materiales promocionales sobre seguridad social.

Durante marzo de 2018, y por un acuerdo con las Delegaciones Federales del Trabajo, se enviaron 7 mil ejemplares del tríptico a las subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo para apoyar la difusión.

Dentro del ciclo de conferencias sobre cultura financiera y previsión, en coordinación con la Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro, AC (AMAFORE) y BBVA Bancomer, a junio de 2018 se han impartido los talleres “Cultura financiera Empareja2” (16 de febrero), “Ser mujer con cultura financiera: mujeres divinas” (23 de marzo), “Ser mujer con cultura financiera” (21 de mayo), “Ahorro” y “Ahorro para el retiro”, (28 de junio), a los que asistieron 192 participantes representantes de los sectores público, privado, social y académico.

En coordinación con el IMSS y el ISSSTE, se organizó la Semana Nacional de la Seguridad Social 2018 con el lema “Para tu salud, para tu familia, para tu retiro”, del 23 al 27 de abril de 2017. Se proporcionó información y asesoría sobre los derechos, servicios y prestaciones sociales con la finalidad de constituir un mecanismo de orientación y vinculación entre los actores institucionales relacionados con la seguridad social, los trabajadores y empleadores.

Del 23 al 27 de abril de 2018, se realizaron en total 21 pláticas informativas, cuatro ponencias magistrales, una conferencia y una mesa redonda. En los *stands* participaron nueve instituciones: IMSS, ISSSTE, CONSAR, PROFEDET, INFONAVIT, FOVISSSTE, INFONACOT, Asociación de Empresarios y Ciudades Hermanas, AC, así como la STPS. Se asesoró a 290 trabajadores de 78 centros de trabajo; se distribuyeron 2,551 ejemplares de material promocional sobre seguridad social.

En abril de 2018, esta dependencia participó también como ponente en el Diplomado Promoción y Gestión Sindical que convocó la CROC. Su finalidad fue fomentar el derecho de los trabajadores al acceso de la seguridad social, y que los participantes generen un efecto multiplicador en los centros de trabajo que representan como comisionados de la CROC.

Asimismo, en mayo de 2018, en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, se realizó la Feria Estatal de Seguridad Social con el mismo tema “Para tu salud, para tu familia, para tu retiro”, con la finalidad de fomentar una cultura de seguridad social del trabajo digno o decente. Participaron representantes de los sectores productivo, sindical, gubernamental, así como trabajadores, y se presentaron ponencias y pláticas informativas, además de *stands* institucionales.

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 accedan a la seguridad social, se reportan los siguientes resultados:

- Durante el primer semestre de 2018 se han realizado 2,552 visitas de inspección, en las que se detectó a 1,935 trabajadores afiliados a la seguridad social.

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

De enero a junio de 2018, se ha recopilado información de 11 modelos, que incluyen descripción, objetivos, metodología, proceso de implementación, experiencias y fuentes de información. Éstos son: modelo de relación maestro-aprendiz, de rotación de puestos, de reemplazo, de pánenes de gerentes en entrenamiento, de capacitación a través de material audiovisual, de dramatización o sociodrama, de representación de papeles, de modelamiento de conducta, de estudio de casos; centros internos de desarrollo y modelo de formación en aula.

Las unidades económicas podrán implementar los esquemas de capacitación acordes con sus necesidades específicas.

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

En esta materia, se implementaron dos estrategias, con los siguientes resultados:

El PROCADIST es una plataforma virtual de capacitación en línea, con un modelo pedagógico de capacitación en el trabajo que permite a los trabajadores, mediante el uso de *Internet* y en una computadora o en dispositivos móviles (tableta o celular), desarrollar nuevos conocimientos o perfeccionar sus habilidades y actitudes competitivas, con la finalidad de que mejoren su desempeño laboral, sin necesidad de trasladarse.

- A través del PROCADIST, del 1 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018, se ofrecieron 27 cursos en línea, y se capacitó a 108,524 usuarios. De este total, 43,536 fueron trabajadores en activo; 31,894 estudiantes y egresados de educación superior y

33,094 usuarios clasificados como público en general. En comparación con el mismo periodo –septiembre 2016 a junio 2017– en el que sólo se capacitó a 53,915 usuarios, hubo un incremento de 101.3% más de total de usuarios capacitados.

- Del 1 de enero al 30 de junio de 2018 recibieron capacitación en línea un total de 71,575 usuarios, distribuidos de la siguiente manera: 28,308 trabajadores, 21,335 estudiantes y 21,932 usuarios clasificados como público general.

- Del 1 de diciembre de 2012 al 30 de junio de 2018 se capacitó a 295,080 usuarios; de este total 163,073 fueron trabajadores, 59,706 estudiantes y egresados de educación superior, y 72,301 público en general.

El FAM apoya la capacitación de instructores internos, para que planeen, organicen, impartan y evalúen cursos de capacitación y adiestramiento en sus centros de trabajo. Los resultados en esta materia son los siguientes:

- Del 1 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018 se capacitaron 15,782 trabajadores.
- Del 1 de enero al 30 de junio de 2018 se capacitaron 10,345 trabajadores.



- Del 1 de diciembre de 2012 al 30 de junio de 2018, se han capacitado 152,351 trabajadores.

En el periodo de este reporte, se realizó un estudio en el que se identificaron las necesidades de formación y capacitación de la industria química, en la que predominan trabajadores que operan máquinas y camiones, o bien, se dedican a actividades administrativas y de control de almacén; así como las necesidades de capacitación de las ocupaciones predominantes. Asimismo, se elaboraron estudios para los sectores de servicios financieros y de seguros, y servicios profesionales, científicos y técnicos que describen las necesidades de capacitación que manifestaron las áreas de recursos humanos en la consulta que se llevó a cabo.

De diciembre de 2012 a junio de 2018, se llevó a cabo el diagnóstico sobre el desempeño de la productividad laboral en la industria manufacturera y el comercio con cifras de 2008 a 2014, así como estudios de diagnóstico para identificar las necesidades de formación y capacitación de sectores estratégicos para el desarrollo nacional y regional, como el energético y la fabricación de equipo para el transporte, que abarca la industria automotriz, de autopartes y la aeronáutica; el sector de la construcción y las industrias química y alimentaria. En tales estudios se analiza la importancia de la generación de empleo en estos sectores, y se identifican las competencias laborales que demanda la planta productiva, así como las necesidades de oferta educativa en el mediano plazo.

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

- De septiembre de 2017 a junio de 2018, el subprograma Bécate, a través de la modalidad Capacitación Mixta, apoyó a 15,325 jóvenes de 16 a 29 años, de los cuales se logró la colocación de 10,401. Las mujeres representaron 38.1% de las atenciones y 38.8% de las colocaciones.
- De enero a junio de 2018, el subprograma Bécate en la modalidad Capacitación Mixta, apoyó a 12,236 jóvenes de 16 a 29 años, y colocó a 6,657 de ellos. Las mujeres representaron 37.7% del total de atenciones y 38.1% de colocaciones.
- Entre septiembre de 2017 y junio de 2018, la estrategia Abriendo Espacios atendió a 86,178 adultos



mayores, de los cuales se colocaron 29,353. En cuanto a personas con discapacidad, se atendió a 27,281 y se colocó a 8,019 de ellas.

- Del 1 de enero al 30 de junio de 2018 mediante la estrategia Abriendo Espacios se logró atender a 45,679 adultos mayores y se colocó a 18,573 en un empleo. De las personas con discapacidad se atendió a 10,619 y se colocaron a 4,162.

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

El Observatorio de Productividad Laboral se transformó el 28 de octubre de 2016 en el Portal de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral. Se creó especialmente para la consulta de empresarios, trabajadores, sindicatos y gobiernos, así como de estudiantes e investigadores; ofrece información y herramientas para conocer y medir la productividad de cada entidad federativa y cómo instrumentar acciones para mejorarla.

De septiembre de 2017 a junio de 2018, el portal ha registrado 37,513 visitas, de las cuales 99.4% provinieron de México y el resto de Estados Unidos, Honduras, Canadá, Eslovenia, España y Grecia. Las secciones más visitadas fueron Diagnóstico Ocupacional en México, Soy Empresa, Soy Trabajador, Mejores Prácticas, Productividad Laboral e Importancia de la Capacitación.

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 20,979 boletines electrónicos a Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPyMES) de las 32 entidades federativas, y a través de la revista *Mundo del Trabajo* del CONAMPROS, entrevistas radiofónicas y en eventos con los sectores productivos.

Desde su lanzamiento, y hasta el 30 de junio de 2018, el Portal de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral ha registrado 93,866 visitas, de las cuales 98.7% provienen de México y el resto de Estados Unidos, Rusia, Perú, Colombia, España y Chile. La estrategia de difusión acumula un envío de 48,064 boletines electrónicos a MIPyMES de las 32 entidades federativas, y mediante la revista “Mundo del Trabajo” del CONAMPROS, entrevistas radiofónicas y en eventos con los sectores productivos.

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 laboral, se llevó a cabo el seguimiento 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, las empresas comerciales y constructoras y de los servicios privados no financieros en todo el país.

Se observó que de 2013 a 2017, la productividad global de la economía, medida en horas trabajadas, registró un incremento medio anual de 0.9%, debido a una tasa media de crecimiento de 2.6% en el PIB y de 1.7% en las horas trabajadas.

Por sector de actividad específica, la productividad laboral en la manufactura medida en horas trabajadas tuvo una tasa media de variación anual de -0.2%, al aumentar en 2.6% el volumen de la producción y 2.8% las horas trabajadas.

En el sector de comercio al por menor, la productividad laboral creció a una tasa media anual de 2.6%, como resultado de un incremento medio anual de 4.4% en los ingresos reales y de 1.7% en el personal ocupado. En tanto el comercio al por mayor, la productividad creció 1.1% medio anual, al aumentar los ingresos en 4.3% y el personal ocupado en 3.2 por ciento.

El conjunto de los servicios privados no financieros elevó la productividad laboral a una tasa media anual de 3.9% en el mismo periodo, como resultado de un aumento de 5.7% en los ingresos reales, muy superior al 1.8% del personal ocupado.

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 MIPyMES 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 en el siguiente vínculo: <http://productividadlaboral.stps.gob.mx/index.php/2015-03-10-12-54-36/productividad-laboral/productividad-laboral-para-mipymes-prolab>.

- De septiembre de 2017 a junio de 2018, la Guía PROLAB registró 1,934 consultas.
- De enero a junio de 2018, la Guía PROLAB tuvo 947 consultas.
- Desde su publicación en el Portal de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral, en enero de 2016, y hasta el 30 de junio de 2018, la Guía metodológica PROLAB ha registrado más de 8,476 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 dos tipos: de ocupación y empleo de carreras profesionales y 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 Observatorio Laboral se actualiza trimestralmente con base en los resultados de la ENOE y es uno de los servicios más útiles y accesibles para quienes están interesados en conocer sus expectativas profesionales y ocupacionales, en reincorporarse en el mercado laboral, o bien, enfocar su educación, capacitación y búsqueda de empleo.

- De septiembre de 2017 a junio de 2018, el Observatorio Laboral tuvo 292,751 visitas.
- De enero a junio de 2018, se registraron 168,459 visitas en el 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, del 1 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018 se realizaron dos reuniones de trabajo con el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) y el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), así como dos videoconferencias con 10 Delegaciones Federales del Trabajo de las entidades federativas del

país, para dar a conocer el Programa de Fomento a la Productividad. Además, se integró una base de datos para mantener actualizada la información de cada una de las Comisiones Estatales de Productividad.

Asimismo, se apoyó a través de la Delegación Federal del Trabajo de Zacatecas, en la realización y asistencia a la Primera Sesión Ordinaria de la Comisión de Productividad del estado de Zacatecas, en la que se aprobaron los lineamientos de operación de dicha comisión y se tomó protesta a sus integrantes.

En lo que va de esta administración y hasta el 30 de junio de 2018, se ha realizado trabajo coordinado con las Delegaciones Federales del Trabajo para mejorar su desempeño en los Comités Estatales de Productividad. Entre los resultados más destacados, está la entrega a los titulares de las delegaciones, de 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.



2. Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres^{12/}

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 2017 a junio de 2018, el subprograma Bécate atendió a 130,676 personas y logró la colocación de 95,032. Las mujeres beneficiadas con este subprograma representan 71.7% de las atenciones y 72.5% de las personas colocadas en un empleo u ocupación productiva.
- Mediante el mismo subprograma, de enero a junio de 2018 se atendió a 106,699 personas, de las cuales se colocaron 66,784. Las mujeres beneficiadas representan 70.7% de las atenciones y 71.6% de las colocaciones.

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

Con la suscripción por décima 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 2017 al 30 de junio de 2018 se logró la certificación de competencias laborales de 927 trabajadoras y trabajadores agrícolas de Baja California, Jalisco y Sinaloa, de los cuales 343 (37%) son mujeres y 584 (63%) hombres.

- En lo que va de la actual administración se han certificado 32,724 jornaleras y jornaleros agrícolas, que representa un incremento de 88% respecto a la administración pasada, que de 2008 a 2012 certificó a sólo 17,439 personas trabajadoras.

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

- De septiembre de 2017 a junio de 2018 se capacitó y colocó en un empleo u ocupación productiva a 1,196 personas con discapacidad, de las cuales 750 son mujeres, lo que equivale a 62.7% del total de la colocación.
- Del 1 de enero al 30 de junio de 2018, se capacitó y colocó en un empleo u ocupación productiva a 897 personas con discapacidad, de las cuales 564 son mujeres, que representan 62.9% del total de la colocación.



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

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

- Del 1 de septiembre de 2017 a junio de 2018, mediante el subprograma Fomento al Autoempleo, 1,253 mujeres jóvenes de 18 a 29 años recibieron apoyos para iniciar una actividad productiva por cuenta propia, que representa 58.6% del total otorgado a 2,137 jóvenes beneficiados. Y del 1 de enero al 30 de junio de 2018 se apoyó a 863 mujeres jóvenes de 18 a 29 años para que iniciaran una actividad productiva, las cuales representan 59.2% del total otorgado a jóvenes (1,458).

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

De septiembre de 2017 a junio de 2018, la STPS, en coordinación con la Procuraduría Agraria, el INMUJERES y la CDI, ha impartido 55 talleres de formación sobre derechos humanos, laborales y agrarios con perspectiva de género a 1,785 personas en localidades de alta migración. De éstas, 485 (27.1%) son mujeres y 1,300

(72.9%) hombres, de 16 estados de la República: Baja California, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Estado de 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 2017 a junio de 2018, se atendieron 504 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 2018, se dio atención a 206 asuntos por revisiones salariales, contractuales, violaciones u otros motivos, en los que se fomentó la participación de las mujeres, de acuerdo con sus intereses legítimos como 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 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 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

De septiembre de 2017 a junio de 2018, se trabajaron los datos estadísticos de la ENOE al segundo, tercer y cuarto trimestre de 2017, y primer trimestre de 2018, para la elaboración de 34 infografías por trimestre para un total de 136 infografías –128 estatales y ocho nacionales– que integran la serie Cifras de Empleo, Informalidad y Seguridad Social. Las infografías están disponibles en el Blog de Seguridad Social en la siguiente

dirección electrónica: <https://dgfss.wordpress.com/category/infografias/>.

Con datos estadísticos de la ENOE, se elaboró también la infografía de trabajo doméstico al segundo, tercer y cuarto trimestre de 2017, y primer trimestre de 2018 que muestra los indicadores más representativos sobre la situación actual de este grupo social. La infografía está disponible en el Blog de Seguridad Social en: <https://dgfss.wordpress.com/2018/05/29/trabajo-domestico-remunerado-1er-trimestre-de-2018/>.

Asimismo, el 31 de agosto de 2017 se realizó el Encuentro con Empleadores de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar. Su objetivo fue sensibilizar y fomentar buenas prácticas como empleadores, presentar experiencias sobre contratación de trabajadores del hogar, así como reflexionar y generar sinergias que contribuyan a fomentar el bienestar de este sector de la población. La memoria del encuentro está disponible en el Blog de Seguridad Social en el siguiente vínculo: <https://dgfss.wordpress.com/2017/09/11/encuentro-con-empleadores-de-trabajadores-y-trabajadoras-del-hogar/>.

Como parte de la “Campaña de sensibilización y difusión de derechos: trabajo doméstico, trabajo con valor”, de septiembre de 2017 a junio de 2018 se enviaron materiales gráficos impresos a las 32 Delegaciones Federales del Trabajo para su difusión y distribución, en el que se promueve el valor, ventajas y beneficios que el trabajo doméstico aporta a nuestra sociedad.

Asimismo, con el apoyo de INMUJERES, CONAPRED y PROFEDET se distribuyeron más de 6 mil materiales gráficos de la campaña “Trabajo doméstico, trabajo con valor”, como carteles, separadores, postales y tarjetas para descarga de publicaciones virtuales.

3. Programa para un Gobierno Cercano y Moderno

Acceso a la información

En este renglón, continúa el proceso de la actualización periódica de las obligaciones de transparencia, con fundamento en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Los servidores públicos designados por la STPS ante la Unidad de Transparencia se reunieron con personal del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), para fortalecer sus conocimientos sobre el documento de seguridad y los avisos de privacidad que señala la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

Un logro que destaca, es que la STPS obtuvo 100% en el Resultado del Indicador Tiempo de respuesta a solicitudes de información y calidad de las mismas que remite el INAI. De acuerdo con el Artículo 35 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, las respuestas a las solicitudes deberán ser notificadas al interesado en un plazo no mayor a 20 días, contados a partir del día siguiente a la presentación. En este rubro, en 2017 la STPS dio respuesta en 13.91 días, es decir, se atendieron las solicitudes en 30.45% menos del tiempo que establece la normatividad en la materia.

En cuanto a capacitación, en noviembre de 2017, el INAI y la Universidad Iberoamericana ofrecieron un curso masivo sobre la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados en las instalaciones de la STPS con una asistencia de 286 servidores públicos.

Con base en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y demás ordenamientos en la materia, en 2017 se desclasificaron 67,425 expedientes que estaban reservados.

La SFP remitió la Guía de Gobierno Abierto 2017 en la que la Unidad de Transparencia de la STPS dio cabal cumplimiento al tema de acceso a la información.

Del 1 de diciembre de 2012 al 30 de diciembre de 2016 en cumplimiento a la Guía de Transparencia Focalizada

2016, destacó “Conoce a tu inspector” considerado un caso de éxito por la Unidad de Políticas de Transparencia y Cooperación Internacional de la SFP.

De 2012 a 2016, la SFP calificó a la STPS con el 100% en el cumplimiento de la Guía de Transparencia Focalizada, .

Archivos

Las 57 unidades administrativas de la STPS continúan llevando un estricto control de los expedientes que se han generado hasta diciembre 2017^{13/}, lo cual se refleja en los inventarios en Archivo de trámite y Archivo de concentración, así como en el número de las bajas documentales para el cumplimiento de los indicadores (ver Tablas 6 y 7).

Al 31 de diciembre de 2017, se impartieron asesorías a los responsables de archivos de trámite que efectuarán el programa de expurgo y depuración de archivos, así como la gestión de bajas documentales.

Contrataciones públicas

Entre las acciones para fortalecer el uso transparente y eficaz 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 señaladas 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 que rigen en la materia.

13/El conteo de los expedientes no se lleva a cabo con el inicio de la administración, ya que existen Unidades Administrativas que disponen de expedientes de diferentes administraciones.

TABLA 6. INVENTARIO GENERAL DE ARCHIVOS DE LA STPS A DICIEMBRE DE 2017

	Archivo en trámite	Archivo de concentración	Total
Unidades Centrales (excepto la JFCA)	312,637	151,034	463,671
Delegaciones Federales del Trabajo	554,444	553,439	1,107,883
Totales	867,081	704,473	1,571,554

FUENTE: Oficialía Mayor con base en el Concentrado de Guía simple.

TABLA 7. LIBERACIÓN DE ARCHIVO DE CONCENTRACIÓN DE LA STPS A DICIEMBRE DE 2017

Formas de liberación	Metros lineales
Desincorporación de papel de desecho	338.5
Bajas documentales gestionados ante el Archivo General de la Nación	941.0
Total	1,279.5
Indicador PGCM liberación del 6% de 6,752.5 metros lineales a liberar en 2017	-405.15
Diferencia	874.35

FUENTE: Acuerdos de Desincorporación de Papel de desecho donados al CONALITEG y Bajas documentales gestionadas ante el AGN.

Las contrataciones mixtas coadyuvan al uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos al promover la libre participación en los procesos licitatorios por 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 del Estado se realice en las mejores condiciones disponibles en cuanto a precio, calidad, financiamiento y oportunidad, entre otras.

Esta política se fortaleció jurídicamente, al agregarse una cláusula en los contratos con proveedores, donde las partes puedan iniciar un procedimiento de conciliación en caso de desavenencia en su ejecución, como está previsto en la LAASSP y en la LOPSRM, además de que conozcan cuáles son los requisitos que se deben cumplir y ante qué autoridad presentarlos.

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 registrarse 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.

- En relación con las contrataciones efectuadas del 1 de diciembre de 2012 al 30 de junio de 2018, se realizaron 1,083 contrataciones, de las cuales 33 fueron plurianuales; el monto total contratado asciende a 2,385.28 millones de pesos (mdp).
- Del 1 de septiembre del 2017 al 30 de junio de 2018 se realizaron 72 contrataciones, de las cuales tres fueron contratos plurianuales; el monto total contratado asciende a 385.47 mdp.
- Del 1 de enero al 30 de junio de 2018, se llevaron a cabo 48 contrataciones por 39.83 mdp, de las cuales dos fueron licitación pública por 5.8 mdp, seis por invitación a cuando menos tres personas y consolidada por 3.88 mdp, y 32 adjudicaciones directas por un total de 63 mdp.

Es importante destacar que se promovió la reducción de costos mediante estrategias de contratación más eficientes, tales como compras consolidadas, contratos

marco y ofertas subsecuentes de descuentos, y se evaluaron los ahorros en la materia. Además, la STPS ha utilizado preferentemente el sistema electrónico COMPRANET en los procedimientos de contratación, de acuerdo con la normatividad en la materia.

Como parte de las medidas para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos, se llevaron a cabo procedimientos de contratación mixta, en concordancia con el Artículo Undécimo, fracción II, del Decreto publicado el 10 de diciembre de 2012 en el Diario Oficial de la Federación, así como en los Lineamientos para la aplicación de las medidas para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 30 de enero de 2013.

Mejora regulatoria

De 2012 a junio 2018, la STPS realizó una planeación integral en materia de regulación que incluyó el registro, eliminación y simplificación de trámites; la creación, modificación o abrogación de disposiciones jurídicas de carácter general (regulaciones) y reportes semestrales de avances y frecuencia de uso.

En el apartado de trámites, en 2015 esta dependencia tenía 35 trámites, de los cuales están vigentes 26 a abril de 2018. Los trámites simplificados entre 2017 y 2018 corresponden a la digitalización de 11 formatos, que reportó esta dependencia en cumplimiento del Programa de Mejora Regulatoria (PMR), que son los siguientes:

- En el rubro de capacitación, se digitalizó el formato de un trámite. La mejora del sistema consistió en implementar la interoperabilidad de comunicación entre la *web service* del Registro Nacional de Población (RENAPO) y el Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial (SIRCE). Actualmente, el trámite se realiza totalmente en línea.
- En inspección, se digitalizaron los formatos de dos trámites, lo que permite a los patrones presentar de manera electrónica y con certeza jurídica los avisos de que los recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas, clasificados en la categoría III, a los que se hayan realizado alteraciones o hayan sido reubicados, continúan cumpliendo con la NOM-020-STPS-20. Actualmente, el trámite se realiza totalmente en línea.
- En materia de agencias de colocación, se digitalizaron los formatos de ocho trámites, que los usuarios pueden descargar de acuerdo con sus necesidades.

Respecto al Comité de Mejora Regulatoria Interna (COMERI), durante el periodo 2012 a junio de 2018, se realizaron todas las acciones para la revisión, análisis y aprobación de las normas internas que regulan el funcionamiento de la STPS. En relación con la normatividad interna de esta dependencia, se simplificaron 19 manuales de Organización y Procesos y siete manuales de Integración y Funcionamiento. Asimismo, se simplificaron ocho normas internas de carácter administrativo.



De tal forma que la STPS, desde abril de 2018, cumplió al 100% con el Indicador de Simplificación Normativa registrado ante la Secretaría de la Función Pública (SFP) para el ejercicio 2014-2018.

Optimización del uso de los recursos en la Administración Pública Federal

Del 1 de septiembre 2017 al 30 de junio de 2018, se ingresaron en el Sistema RHNet los escenarios de los dictámenes 02 y 03-2017 y 01-2018 aprobados y registrados por la SFP, en el que se realizaron conversiones de plazas ubicadas en el nivel de transición, cambios de denominación y de adscripción, así como cambios de líneas de mando y de característica ocupacional de Gabinete de Apoyo a Carrera, como continuación de los ajustes de estructuras, de conformidad con el Reglamento Interior de la STPS.

Del 1 de enero al 30 junio de 2018 se aprobó y registró el Dictamen 01-2018, que contiene conversiones de plazas ubicadas en nivel de transición.

Del 1 de diciembre de 2012 al 30 de junio de 2018, se alinearon las estructuras orgánicas de las unidades administrativas en concordancia con el Reglamento Interior y el Manual de Organización General.

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

Entre las medidas de ahorro que se han llevado a cabo en algunos espacios, está la instalación de 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:

- Del 1 de septiembre 2017 al 30 junio de 2018 esta dependencia ahorró 5.75% en el consumo de energía eléctrica respecto al mismo periodo de 2016-2017, lo que representó 216,604 kilowatts hora.

- Del 1 de enero al 30 de junio de 2018, se obtuvo un ahorro en el consumo de energía eléctrica de 6.81% con respecto a igual periodo de 2017, equivalente a 153,765 kilowatts hora de ahorro.

Participación ciudadana

De diciembre de 2014 al 30 de junio de 2018, se ha dado cumplimiento a disposiciones normativas en materia de participación ciudadana. De 2014 a 2016 se atendió las Guías de Anuales de Participación Ciudadana, y para 2017 y 2018 las Guías de Gobierno Abierto.

En el marco de estas disposiciones, se ha participado en la entrega del DEFR, Premio Nacional de Trabajo, DEL “Gilberto Rincón Gallardo”®; las evaluaciones en materia de diseño, así como la Contraloría Social de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo, los Comités de la Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo, la encuesta virtual de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo; estas tres últimas para 2017 constituyeron el inventario de mecanismos de participación ciudadana de la STPS.

El inventario de mecanismos de participación ciudadana se integró durante el cuarto trimestre de 2017. En abril de 2018 se llevó a cabo una reunión de trabajo en la SEGOB, en la que se detalló el cumplimiento de la Guía de Gobierno Abierto 2018, en específico del Capítulo 1 Participación Ciudadana, así como el sistema de la Base de Datos de Mecanismos de Participación Ciudadana en la Administración Pública Federal. En mayo 2018, se capturó información en el sistema de Base de Datos de Mecanismos de Participación Ciudadana en la Administración Pública Federal de dos mecanismos de participación ciudadana de la STPS.

Presupuesto basado en Resultados

Los informes derivados de las obligaciones constitucionales de la STPS se entregaron de acuerdo con los plazos y lineamientos establecidos. Se concluyó el 5º Informe de Gobierno y el 5º Informe de Labores de la dependencia.

Durante el periodo 2013-2017, la STPS sufrió reducciones significativas en su estructura programática, así como en el monto de recursos aprobados en el Presupuesto de Egresos de la Federación. En materia de estructura programática, en 2013 la dependencia tenía 25 programas presupuestarios: uno sujeto a reglas de operación, tres de subsidios; 11 de prestación de servicios públicos; dos de planeación, seguimiento y evaluación de políticas públicas; tres específicos; tres de proyectos de inversión; uno de apoyo al proceso presupuestario y para mejorar la eficiencia institucional, y uno de apoyo a la función pública y al mejoramiento de la gestión. Para el ejercicio fiscal 2018, se cuentan con 16 programas, es decir, 36% menos que en 2013.

La reducción más relevante provino de los Precriterios Generales de Política Económica 2016 en los que se solicitó un análisis para identificar complementariedades, similitudes o posibles duplicidades; así como la eliminación o modificación, fusión o resectorización de programas y estructuras. Como resultado, nueve programas presupuestarios de la dependencia se reestructuraron en tres, por la fusión de programas propuesto por la SHCP.

Con relación a los reportes de Cuenta Pública 2013-2017, se cumplió con el registro de Indicadores en el Portal Aplicativo de la SHCP, conforme a los plazos señalados por esa instancia. Los avances registrados corresponden a 713 indicadores de desempeño de los niveles de objetivos de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR), los cuales contribuyen al cumplimiento de los objetivos e indicadores del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018. Asimismo, se registraron 52 fichas de indicadores de desempeño para el seguimiento y evaluación de los programas presupuestarios exentos de reportarse en la MIR.

Para el ejercicio fiscal 2018, se han registrado 149 indicadores de desempeño y 17 fichas de indicadores de desempeño en el Portal Aplicativo de la SHCP, que contribuirán al cumplimiento de los objetivos, estrategias e indicadores del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018.

Procesos

La STPS suscribió ocho compromisos en materia de optimización y estandarización de procesos, de los cuales ha finalizado siete de 2014 al 30 de junio de 2018.

De septiembre de 2017 a junio de 2018, se concluyeron los siguientes tres procesos:

- Aviso de que los recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas, clasificados en la categoría III, cumplen con la NOM-020-STPS-2011. Aviso de funcionamiento.
- Aviso de que los recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor a calderas, clasificados en la categoría III, a los que se hayan realizado alteraciones o hayan sido reubicados, mantienen el cumplimiento con la NOM-020-STPS-2011, antes de ponerlos nuevamente en funcionamiento, mediante los cuales ahora se puede presentar el aviso correspondiente por medios electrónicos.
- Expedición de copias certificadas solicitadas, con lo que las organizaciones sindicales y la ciudadanía en general, puedan acceder a documentos públicos que resguarda la Dirección General de Registro de Asociaciones en el portal <http://registrodeasociaciones.stps.gob.mx>.

Recursos humanos

Continúan vigentes los convenios generales con la Universidad La Salle Nezahualcóyotl, AC y con el CONALEP; de igual forma, se sigue desarrollando el Programa de Profesionalización por Competencias sobre gestión del capital humano, derecho laboral e inspección laboral de septiembre de 2017 a junio 2018, con los cuales se han fortalecido las competencias de servidores públicos de carrera titulares, mediante capacitación estrechamente vinculada con sus perfiles de puesto y para cumplir su certificación y evaluación del desempeño.

De septiembre de 2017 a junio de 2018 se han llevado a cabo 3,233 actividades de capacitación en la modalidad educación en línea, en temas del Programa de Profesionalización por Competencias; de enero a junio de 2018 se desarrollaron 1,659 acciones de capacitación.

De diciembre de 2012 a junio de 2018 se realizaron 36,847 acciones de capacitación, con la participación de 44,627 servidores públicos para el cumplimiento de las 40 horas anuales de capacitación, certificación y evaluación de desempeño.

Tecnologías de la información

En 2014, se inició la modernización de los sistemas aplicativos de la STPS, con la finalidad de afrontar los cambios en la normatividad laboral, aprovechar los avances de desempeño de las nuevas plataformas, así como evitar la obsolescencia tecnológica.

Actualmente, tienen 99 aplicaciones y 120 bases de datos, de los cuales 30 sistemas aplicativos de las áreas sustantivas de la STPS han sido modernizados. Respecto a la Política de Datos Abiertos, se han actualizado 60 conjuntos de datos, que están disponibles para la ciudadanía en el portal *datos.gob.mx*.

La Ventanilla Única Nacional tiene 132 trámites digitalizados en el sector trabajo. En 2017 se publicaron 67 trámites en el portal de Ventanilla Única (*www.gob.mx*), de los cuales 44 son de la STPS, ocho de CONAMPROS, siete de PROFEDET, cuatro de INFONACOT, tres de la JFCA y uno de la CONASAMI.

La infraestructura de la STPS se ha modernizado con la renovación y ampliación de los servicios, la actualización

del equipo de cómputo, el incremento de la capacidad del cómputo centralizado y de almacenamiento de datos, la ampliación del ancho de banda de la red e *Internet*, la implementación de los beneficios de la telefonía IP, la reducción de costos de viáticos y telefonía a través de videoconferencias, y la protección de los activos de información de la STPS, entre otras mejoras.

La Secretaría dispone de 7,005 equipos de cómputo, 5,723 cuentas de correo, 141 servidores virtuales, 144 Tb de almacenamiento de datos, 101 Tb de respaldo de datos, 1.8 Gbps de ancho de banda de red interna, 572 Mbps de ancho de banda de *Internet*, 4,519 extensiones IP y 68 servicios de videoconferencia. Los equipos de cómputo y la infraestructura de cómputo central se benefician de los productos y servicios del licenciamiento que les corresponde.

La JFCA cuenta con un Sistema de Gestión Integral de Juicios Laborales, desplegado en 56 (85%) de las 66 Juntas, con 1,123 usuarios. Se ha instalado en su totalidad el equipo de digitalización en las Juntas Especiales de la Ciudad de México y del interior de la República.



4. Cruzada Nacional contra el Hambre

Con la Cruzada Nacional contra el Hambre, el Gobierno de la República atiende a la población en situación de pobreza extrema y carencia alimentaria, de manera estructural y permanente.

La STPS participa desde el inicio de esta administración en esta estrategia integral mediante acciones focalizadas que apoyan a los buscadores de empleo en esta condición de desventaja, a colocarse en un trabajo digno o autoempleo productivo.

La Comisión Intersecretarial para la Instrumentación de la Cruzada contra el Hambre acordó en 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, sin importar el municipio en el que radiquen estas personas.

- De septiembre 2017 a junio 2018, 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 224 personas en pobreza extrema con carencia alimentaria (ver Tabla 8).
- De enero a junio de 2018, la STPS llevó a cabo acciones focalizadas de las cuales se beneficiaron 180 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 a mejorar sus condiciones de vida.

TABLA 8. ACCIONES DEL SNE EN LA CRUZADA NACIONAL CONTRA EL HAMBRE, SEPTIEMBRE 2017-JUNIO 2018

Subprograma	Total de beneficiarios	Hombres	Mujeres	Inversión (pesos) ^{1/}
Bécate, Capacitación para el Autoempleo	137	36	101	538,829
Fomento al Autoempleo	13	9	4	229,497
Movilidad Laboral Agrícola	74	46	28	78,600
Total	224	91	133	846,926

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 periodo de este informe, con la focalización de sus acciones en 82 demarcaciones territoriales, que abarcan 103 municipios y cinco delegaciones de la Ciudad de México, los cuales 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 atenuar las causas que propician conductas violentas o delictivas. Por tanto, la STPS contribuyó con el impulso de la promoción del empleo digno como forma de vida.

De septiembre de 2017 a junio de 2018, el SNE realizó las siguientes acciones focalizadas:

- Se llevaron a cabo 213 ferias de empleo, que reunieron en un mismo espacio la oferta y demanda laboral de las demarcaciones, en las que 49,936 buscadores de empleo se colocaron en un puesto de trabajo (ver Tabla 9).

- Por medio de la Bolsa de Trabajo del SNE, 167,056 personas se colocaron en alguna de las vacantes ofrecidas gratuitamente.

A través de la plataforma del PROCADIST se realizaron las siguientes acciones:

- De septiembre de 2017 a junio de 2018 se impartió el curso Prevención de Adicciones en el Ámbito Laboral a 4,281 usuarios, con el propósito de promover este tema en sus centros de trabajo. El número de participantes se incrementó en 234.5%, respecto al periodo de septiembre 2016 a junio 2017, cuando ascendió a sólo 1,280 participantes.

- De enero a junio de 2018 participaron en el curso 2,855 personas, aumentando en un 144.4% más con respecto a los participantes en el curso en comparación al mismo periodo anterior que fue de 1,168.

Del 1 de octubre de 2015 al 30 de junio de 2018 participaron 6,929 usuarios, a través de la plataforma PROCADIST.

TABLA 9. ACCIONES DEL SNE EN EL PROGRAMA NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN SOCIAL DE LA VIOLENCIA Y LA DELINCUENCIA, SEPTIEMBRE 2017-JUNIO 2018

Servicios de vinculación	Ferías	Plazas vacantes	Personas atendidas	Personas colocadas
Bolsa de Trabajo		572,573	668,041	167,056
Ferías de Empleo	213	169,501	143,810	49,936
Total	213	742,074	811,851	216,992

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 la SFP, se elaboró un diagnóstico para identificar a los trabajadores con discapacidad de la Administración Pública Federal, con los siguientes resultados:

- Se reportó un total de 5,176 servidores públicos con discapacidad, de los cuales 2,255 tenían discapacidad física, 58 discapacidad intelectual, 297 discapacidad mental y 2,566 discapacidad sensorial.
- Las dependencias que reportaron un mayor número de personas con discapacidad fueron el Servicio de Administración Tributaria con 1,002 trabajadores, la 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 han sesionado en cerca de 30 ocasiones desde su creación. Entre sus principales acuerdos destacan los siguientes:

- 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.
- 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 de Tamaulipas.
- 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

El 3 de noviembre de 2014 se integró y tomó protesta al Comité Coordinador para el seguimiento y evaluación de las políticas y programas para garantizar el trabajo digno de las personas con discapacidad.

Desde entonces, se acordó la coordinación de actividades entre las siguientes instituciones: CNDH, Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), CONALEP, CONAPRED, CONOCER, Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE), IMSS, Instituto Nacional para las Personas Adultas Mayores (INAPAM), Instituto Nacional de la Economía Social (INAES), INEGI, INFONAVIT, INMUJERES, Instituto Nacional de Rehabilitación (INR) y el ISSSTE.

Como parte de las actividades para la integración del Comité Coordinador del PNTEPD, se conformaron las siguientes cinco mesas de trabajo:

- Actualización y alineación del marco normativo, cuyo objetivo fue analizar la legislación y coadyuvar en el cumplimiento del Compromiso de Gobierno CG-084 Armonización de la normativa mexicana, para cumplir, de manera progresiva, con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Toma de conciencia y capacitación a empleadores, con la finalidad de sensibilizar sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Vinculación con organismos internacionales, cuyos trabajos se enfocan a la celebración de foros, seminarios internacionales y firma de convenios.
- Sistematización de información y diagnóstico, con el fin de elaborar un diagnóstico sobre personas con discapacidad, además de homologar la forma en que se recaba y analiza la información sobre este tema.
- Fortalecimiento de la empleabilidad de las personas con discapacidad con perspectiva de derechos humanos y de género, con objeto de garantizar un entorno laboral favorable, con opciones de acceso, desarrollo y permanencia sin discriminación.

Asimismo, se instalaron los comités de seguimiento y evaluación del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad en cada una de las 32 entidades federativas del país.

Se logró que el 20 de julio de 2016 se publicara en el Diario Oficial de la Federación la Norma Oficial 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 definen 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 trabajadores con discapacidad y para quienes los contraten.

Entre las principales obligaciones de los patrones está: realizar un análisis de compatibilidad del puesto de trabajo con la discapacidad del trabajador; adaptar los centros de trabajo con más de 50 trabajadores, con instalaciones que permitan la accesibilidad de trabajadores con discapacidad de acuerdo con las actividades a desarrollar; establecer por escrito las acciones preventivas y correctivas en el programa de seguridad y salud en el trabajo; realizar modificaciones y adaptaciones necesarias a las instalaciones, procesos y puestos de trabajo; contar con un plan de atención a emergencias e informar sobre los riesgos y las medidas de seguridad en el área de trabajo.

En materia legislativa, se promovió el Proyecto de Reforma a la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, que fomenta la incorporación de cuotas de contratación de personas con discapacidad en el sector público y privado, con base en los principios de racionalidad, conveniencia mutua y ejercicio pleno de derechos. El proyecto impulsa también el derecho al trabajo de las personas con discapacidad con respeto a su dignidad, en igualdad y sin discriminación.

En seguimiento al esfuerzo de homologación de datos en materia de discapacidad, en coordinación con el CONADIS, se realiza un análisis de la información estadística sobre las personas con discapacidad adscritas a las dependencias y organismos de la administración pública federal.

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 del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.

En el marco de los trabajos del Comité Coordinador del PNTEPD, se elaboró una base de datos de personas con discapacidad.

Por otra parte, esta dependencia y la SFP elaboraron un diagnóstico para identificar a los trabajadores con discapacidad que laboran en la Administración Pública Federal, con los siguientes resultados:

- Se reportó un total de 5,176 servidores públicos con discapacidad, de los cuales 2,255 tenían discapacidad física, 297 discapacidad mental, 58 discapacidad intelectual y 2,566 discapacidad sensorial.
- Las dependencias que reportaron un mayor número de personas con discapacidad fueron el SAT con 1,002 trabajadores, la Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal con 803 y el ISSSTE con 648.

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

Al cierre de 2016, se logró esta meta con la instalación de los 32 Comités Estatales de Seguimiento del PNTEPD.

Desde entonces, Baja California y Tlaxcala han realizado diversas sesiones de seguimiento y evaluación de políticas y programas.

Entre los acuerdos más importantes derivados de estos órganos colegiados, está la realización de la 1ª Feria de Empleo y Servicios 2018 en las instalaciones de la delegación del IMSS en Mexicali, Baja California, con la colaboración de la STPS, DIF, CECATI, INEA y el gobierno del estado.

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

La Norma Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2015, Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo se publicó el 20 de julio de 2016 en



el Diario Oficial de la Federación. En ella se describen 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 de ese 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, uno de los cuales es 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, desde el ejercicio 2016 se ha integrado en la cédula de registro para participar por la obtención del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”®, una pregunta exploratoria para los centros de trabajo, sobre las barreras y limitaciones que identificaron para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

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.

Actualmente se analiza la información de esta cédula y, hasta ahora, se han encontrado tres barreras principales: información y comunicación; infraestructura; y actitud de compañeros de trabajo.

Estos resultados permitirán proponer estrategias para disminuir y eliminar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el mercado laboral.

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, que servirán para la formulación de un modelo homogéneo que pueda aplicarse en las entidades federativas del país.

Durante esta administración, se presentaron los modelos de inclusión del SNDIF y del IMSS a los integrantes de las mesas de trabajo para su análisis.

Promover el trabajo decente y el desarrollo de competencias laborales para las personas con discapacidad

La finalidad de la inclusión laboral de las personas con discapacidad es su incorporación en un puesto de trabajo formal, que se adecue a las características particulares de la persona colocada y garantice su permanencia en el empleo.

Hacia el logro de este reto se han creado estrategias con las cuales se podrá facilitar a buscadores de empleo con discapacidad, las condiciones propicias para su capacitación, rehabilitación, profesionalización e incorporación en el mercado laboral en igualdad de condiciones.

La Red Nacional de Vinculación Laboral (RNVL) es una estrategia de la STPS que promueve, difunde y facilita la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad, entre ellas aquellas con alguna discapacidad, mediante esfuerzos conjuntos de instituciones públicas, privadas y sociales de todo el país. Tan sólo en 2017, la RNVL atendió a cerca de 1,200

15/ En esta línea de acción únicamente se elaborará el análisis de los modelos de inclusión por ajustes presupuestarios.

personas con alguna discapacidad, 421 fueron mujeres y 758 hombres. En cuanto al número de colocaciones logradas mediante esta estrategia, se tiene un registro de 163 personas con discapacidad colocadas (64 mujeres y 99 hombres), y 506 personas capacitadas (228 mujeres y 278 hombres).

En los primeros meses de 2018, la RNVL atendió a 534 personas con alguna discapacidad: 185 mujeres y 349 hombres.

Asimismo, el SNE realizó una feria de empleo para adultos mayores y personas con discapacidad en el estado de Yucatán, con la participación de 20 empresas que ofrecieron 280 vacantes para 230 buscadores de empleo, de los cuales 67 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 2018, se atendió a 10,619 personas con discapacidad y 45,679 adultos mayores, de los cuales se colocaron 4,162 y 18,573, respectivamente.

De acuerdo con el Sistema para el Control y Seguimiento de la Red Nacional de Vinculación Laboral, al cierre de



2017, se registraron 81 acciones cualitativas con la participación de 17 organizaciones públicas y privadas, las cuales forman parte de las redes de vinculación laboral de 10 entidades federativas.

Los resultados de septiembre a diciembre de 2017 suman un total de 2,912 personas atendidas: 1,445 mujeres (49.6%) y 1,467 hombres (50.4%).

De enero a junio de 2018, 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 15 organizaciones públicas y privadas, entre las que destacan CECATI 52, en Baja California; el Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial número 114, Dataproducts Imaging Solutions, SA de CV; el Servicio de Empleo en Tampico, Tamaulipas, el Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia Tlaxcala; el Centro de Rehabilitación Integral Hidalgo del DIF Hidalgo y el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Campeche.

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, el Catálogo de Programas y Servicios de la Administración Pública Federal para Personas con Discapacidad se encuentra en revisión, para dictaminar si cumple con los lineamientos de calidad e identidad institucional. Se prevé su difusión para octubre de 2018, a través de 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 con la que la STPS 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 su edición 2017, participaron 845 centros de trabajo y se reconoció a 552, en beneficio de 7,303 personas en situación de vulnerabilidad: 3,099 mujeres y 4,204 hombres.

En la conmemoración del Día Nacional por la Inclusión Laboral, el 27 de febrero de 2018, se emitió la convocatoria para participar en la edición de este año.

En cumplimiento a uno de los compromisos del convenio STPS-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 México y Tlaxcala, y cinco del INFONAVIT, en las entidades de Chiapas, Colima, Durango y Tabasco, así como en Oficinas Centrales.

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

Una prioridad de esta administración es que las personas con discapacidad accedan a los conocimientos y habilidades que les facilite incrementar sus oportunidades de obtener un empleo formal y decente. Por ello, se ha impulsado de manera permanente acciones de diversa índole que favorecen su formación, capacitación y adiestramiento.

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

De 2014 a la fecha, con la coordinación de la STPS, se firmaron convenios de colaboración, entre otros, con los estados de Sonora, Nayarit y Quintana Roo, respectivamente. Las instituciones educativas fueron: Instituto Tecnológico de Hermosillo; Universidad Autónoma de Nayarit; y con las universidades de Quintana Roo y del Caribe.

El objetivo es que las universidades, en coordinación con la STPS, conjunten sus esfuerzos y estrategias en 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 los trabajadores para mejorar su calidad de vida.



En 2015 se firmó un convenio con el INFONAVIT con el objetivo de establecer mecanismos de colaboración que promuevan las acciones y programas de cada dependencia, para que las personas con discapacidad ejerzan sus derechos laborales.

Además, en 2017, se incorporaron tres nuevas universidades a la RNVL, la Universidad Autónoma de Querétaro y la Universidad Politécnica de Santa Rosa Jáuregui, ambas de Querétaro, así como la Universidad Tecnológica “Emiliano Zapata”, del estado de Morelos.

Asimismo, a través de la RNVL, se han vinculado esfuerzos con instituciones educativas públicas y privadas a nivel nacional, que ofrecen programas y servicios que favorecen la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad.

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

Frente a la obligación del Estado mexicano de garantizar el empleo digno y decente a las personas con discapacidad, es indispensable la colaboración directa con los empleadores para dotarlos de herramientas que les posibilite fomentar ambientes libres de discriminación y de barreras físicas en los centros de trabajo, que impulsen el desarrollo pleno de trabajadores con discapacidad.

Hasta junio de 2018, y derivado de una pregunta exploratoria a 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

En la convocatoria 2017 para obtener el DEI “Gilberto Rincón Gallardo”®, 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

Con el apoyo de los enlaces ubicados en las Delegaciones Federales del Trabajo de cada una de las entidades del país se brindaron asesorías a empleadores para sensibilizarlos sobre la importancia de contratar a personas con discapacidad en los centros de trabajo para el desarrollo productivo del país, así como los incentivos fiscales que ofrece el Gobierno Federal por contratarlas.

Elaborar un programa de sensibilización dirigido a las entidades que presentan mayor discriminación hacia las personas con discapacidad

Los enlaces de Delegaciones Federales del Trabajo en las entidades federativas ofrecieron asesorías y sensibilización a empleadores sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad y los beneficios fiscales que obtienen las empresas que las contratan.

En el segundo semestre de 2017 se sensibilizó a 1,603 empleadores, de empresas, cámaras empresariales, organizaciones de la sociedad civil y a sindicatos, de 11 entidades federativas: Aguascalientes, Colima, Ciudad de México, Guanajuato, Jalisco, estado de México, Nayarit, Nuevo León, Puebla, Tamaulipas y Tlaxcala.

Asimismo, como parte de las actividades de sensibilización al sector empresarial, el personal de las oficinas del SNE

logró concertar 15,378 vacantes de 881 empresas, que participaron en la Quinta Feria Nacional de Empleo para personas con discapacidad y adultos mayores, en la que se realizaron 37 eventos del 2 al 31 de octubre de 2017, y se atendió a 16,291 buscadores de empleo, de los cuales se colocó a 4,763.

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

En coordinación con las dependencias, se ha trabajado en la creación de estrategias que faciliten la cooperación e investigación de la discapacidad, y de esta forma dar cumplimiento a las obligaciones adquiridas por México, a través de convenios con instituciones de educación superior.

Durante esta administración, se firmó el Convenio General de Concertación y Colaboración entre la STPS y la Fundación Urbegi, AC. Ambas se comprometieron a promover la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad, principalmente personas con discapacidad, para contribuir a la disminución de la brecha de desigualdad laboral que sufre esta población.

Fundación Urbegi, AC, es un grupo empresarial de alto compromiso social, que presta servicios de operaciones industriales y logísticas, limpieza y mantenimiento, destrucción documental segura, y apoyo a la transformación social. Tiene presencia en España, Colombia y México, y ofrece sus servicios a corporaciones e industrias, instituciones públicas y privadas, empresas

de servicio, centros de salud e instituciones educativas con soluciones de calidad adecuadas a las necesidades de cada proyecto, apoyadas por equipos profesionales altamente comprometidos y eficientes.

Por otra parte, la STPS firmó un convenio de colaboración con el SNDIF, con quien colabora en el diseño y ejecución de acciones que promueven la conceptualización y normatividad nacional e internacional sobre el trabajo decente, la inclusión, igualdad y no discriminación laboral y el respeto a los derechos humanos de los trabajadores, conjuntando esfuerzos y estrategias para mejorar su calidad de vida.

Promover la participación en foros internacionales sobre inclusión laboral de personas con discapacidad y no discriminación

Como parte de las acciones de coordinación y colaboración internacional, la STPS participó en el “Workshop on Women’s Micro Enterprises Star-up”, organizado en Taiwán por la Fundación Internacional para la Cooperación y Desarrollo (*International Cooperation and Development Fund*). En el evento, se compartieron experiencias e información sobre las acciones de inclusión laboral para personas con discapacidad que se instrumentan en nuestro país.

De igual forma, esta dependencia estuvo presente en la “Visita servicios sociales para personas adultas mayores, en situación de dependencia y con discapacidad” convocada por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). Su propósito fue la identificación de la problemática y necesidades sociales de los grupos especialmente vulnerables, compartir conocimientos específicos para la adecuada planificación e instruir en las técnicas de gestión necesarias para la implantación, ejecución y resolución de los programas de protección social.

Asimismo, se asistió al 4to Foro Internacional de Discapacidad en la Educación Superior: Eliminando Estereotipos, para una plena inclusión educativa; sin dejar a nadie atrás, organizado por la Universidad Autónoma de Tamaulipas, en el cual se compartieron experiencias, y se reflexionaron y analizaron propuestas sobre el mejoramiento y calidad de los servicios educativos que se ofrecen a las personas con discapacidad.

2. Programa de Trabajo del INFONACOT

Objetivo 1

Incrementar la colocación de créditos a trabajadores formales

1.1 Otorgar crédito a los trabajadores de los centros de trabajo afiliados

- Del 1 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018 se otorgaron 14,190 millones de pesos a 873 mil trabajadores en créditos para la adquisición de bienes de consumo duradero, pagos de servicios y deudas, y gastos imprevistos ocasionados por desastres naturales, en beneficio de más de 3.4 millones de personas, incluyendo al trabajador y su familia.
- En el primer semestre de 2018, se colocaron 8,199 millones de pesos en crédito a más de 509 mil trabajadores, 10.4% más que el importe registrado en el mismo lapso de 2017.
- En la actual administración y hasta el 30 de junio de 2018, el INFONACOT otorgó crédito a más de 5.5 millones de trabajadores por un monto superior a los 76,900 millones de pesos, que comparado con el mismo periodo de los dos sexenios anteriores (2006-2012 y 2000-2006), se incrementó 2.2 y 4.2 veces, respectivamente.

A través del Crédito a Damnificados, el Instituto ha apoyado a trabajadores afectados por eventos naturales, con créditos en condiciones especiales de tasa de interés y un plazo de 120 días para dar el primer pago; el cual pueden utilizarlo para la adquisición de materiales de construcción, enseres domésticos, ropa y calzado, entre otros.

- De septiembre de 2017 al cierre de junio de 2018, se otorgaron 1,296 millones de pesos a 68,522 trabajadores formales.
- Durante el primer semestre de 2018 se colocaron 20,735 créditos a trabajadores afectados por las

condiciones climatológicas que se presentaron en varios estados del país, por 375 millones de pesos.

- De septiembre a diciembre de 2017, mediante el Plan de Apoyo Especial para afectados en los sismos de septiembre, el Instituto otorgó más de 1,402 millones de pesos a través de 71,127 créditos a trabajadores formales de Chiapas, Ciudad de México, Estado de México, Guerrero, Morelos, Oaxaca, Puebla y Tlaxcala.

En reconocimiento a la participación de las mujeres en la vida económica del país, el Crédito Mujer FONACOT ofrece tasas preferenciales y beneficios especiales para apoyar a la mujer en su triple condición de trabajadora, madre y jefa de familia.

- Del 1 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018, a través del Crédito Mujer se otorgaron 47,978 créditos a mujeres trabajadoras por 665 millones de pesos.
- En la actual administración, se han entregado créditos a más de 2.36 millones de mujeres, lo que representa, a junio de 2018, 38% del total de trabajadores con crédito FONACOT.

Por otra parte, el Instituto se sumó a la iniciativa federal Viajemos Todos por México, para impulsar el turismo nacional mediante un programa de crédito, con tasas preferenciales a plazos de 12 y 18 meses. A junio de 2018, se han otorgado más de 36 mil créditos por 604 millones de pesos.

También participa en el programa Crezcamos Juntos, a través del cual ofrece a los trabajadores de los patrones que se adhieran al Régimen de Incorporación Fiscal, facilidades para acceder al crédito FONACOT, como uno de los beneficios de la formalización del empleo.

- Con el fin de acercar el crédito a los trabajadores formales, del 1 de septiembre a diciembre de 2017 se realizaron cinco Caravanas de Crédito en Culiacán, Puebla, Texcoco, Tijuana y Torreón, en las cuales se autorizaron 115 millones de pesos en crédito FONACOT.

- Asimismo, entre el 1 de septiembre de 2017 y el 30 de junio de 2018, se llevaron a cabo cinco campañas publicitarias y una extraordinaria, con la cual se apoyó a los trabajadores afectados por los sismos.

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

- Del 1 de septiembre de 2017 al cierre de junio de 2018, se firmaron 17 convenios con entidades de la Administración Pública Federal de los tres órdenes de gobierno y con las principales confederaciones, cámaras, organizaciones sindicales y empresas, con el objetivo de incrementar el número de centros de trabajo afiliados.

Asimismo, por medio de llamadas telefónicas, correos electrónicos y visitas de inspección de la STPS, se invitó a los centros de trabajo a afiliarse y a concluir el trámite correspondiente.



- Con una cifra histórica de más de 261 mil centros de trabajo incorporados al INFONACOT en la actual administración, se ha quintuplicado el número de patrones afiliados, al pasar de más de 59 mil al concluir la administración pasada, a poco más de 321 mil a junio de 2018.

Objetivo 3

Mejorar la eficiencia operacional

3.1 Consolidar la implementación del sistema integral de originación de crédito seguro

Con el fin de agilizar el otorgamiento del crédito y reforzar la seguridad del trámite, el Instituto realizó mejoras al sistema aplicativo de Crédito Seguro a partir del segundo semestre de 2016, con lo cual se ha mejorado la atención al trabajador en ventanilla y se ha reducido el tiempo en el trámite del crédito, de una hora 20 minutos a tan sólo 20 minutos.

De esta forma, el Instituto da cumplimiento a la Estrategia Digital Nacional, con la cual se busca que la tecnología y la innovación contribuyan a alcanzar las metas de desarrollo del país.

3.2 Consolidar el funcionamiento de la infraestructura tecnológica

El INFONACOT se ha convertido en líder en el uso de tecnología, con la que garantiza altos niveles de seguridad en el otorgamiento de crédito.

Asimismo, se dio continuidad a las actividades de mantenimiento, nuevos desarrollos y a la atención de mejoras y adaptaciones a los sistemas de administración de créditos de la institución: CREDERE y Crédito Seguro.

3.3 Fortalecer los procesos de cobranza institucionales

En 2017 se inició el proyecto integral de cobranza, con el fin de agilizar y facilitar a los centros de trabajo el pago de los créditos de los trabajadores al Instituto; asignar oportunamente a los despachos de cobranza extrajudicial los centros de trabajo con no pago y pago de menos; y aplicar en tiempo y forma la cobranza, mediante una nueva referencia bancaria que permite identificar los pagos recibidos.

Asimismo, comenzó el desarrollo de un sistema para administrar la información de los seguros de crédito, primas pagadas y reclamos para eficientar el cobro de los mismos.

En 2017, el monto de la emisión normal de cobro fue por 19,461 millones de pesos, superior en 10.6% al compararlo con el mismo periodo de 2016; y la de créditos reinstalados por 1,688 millones de pesos, 12.4% más que en diciembre de 2016, de los cuales 90.1% ingresó a la caja del Instituto.

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, bajo las mejores condiciones financieras del mercado

Con el propósito de que el Instituto realice su operación en las mejores condiciones financieras, ha mantenido la estrategia de la diversificación de sus fuentes de financiamiento. De esta forma garantiza flexibilidad y eficiencia en sus costos, a pesar de los cambios recientes en las tasas de interés del mercado. Por ello, a diferencia de la mayoría de las entidades financieras, ha logrado mantener sus tasas de interés en apoyo a la economía de los trabajadores del país.

Al 30 de junio de 2018, FONACOT disponía de 22 mil millones de pesos en líneas de financiamiento autorizadas y distribuidas de la siguiente forma: 45.5% en certificados bursátiles quirografarios, 27.3% en financiamientos estructurados públicos, 15.0% en banca múltiple y 12.3% en banca de desarrollo. Del total, se utilizaron 10,600 millones de pesos, por lo que la disponibilidad de recursos garantiza la capacidad para cubrir riesgos de liquidez y atender el crecimiento esperado en la colocación de crédito.

Cabe señalar que la recuperación de la cartera ha permitido al Instituto financiar el otorgamiento de crédito hasta en 70% con recursos propios, por lo que representa su principal fuente de fondeo.

En abril de 2018, se realizó una emisión de Certificados Bursátiles Quirografarios por 2 mil millones de pesos a dos años, cuya demanda fue de 2.1 veces, la cual obtuvo la calificación AAA (Mx) de Fitch Ratings.

En diciembre de 2017, la agencia calificadora HR Ratings le otorgó la más alta calificación en el mercado financiero para la deuda emitida. Ésta se sustenta en el crecimiento logrado durante los últimos años y en su continuo fortalecimiento en los niveles de solvencia y rentabilidad.

Hasta junio de 2018, el Instituto, sus emisiones de deuda y su programa dual de Cebures, mantienen la más alta calificación que otorgan las agencias internacionales Fitch y HR Ratings, por su desempeño financiero, que muestra niveles robustos de capitalización, rentabilidad y calidad de los activos productivos.

4.2 Cumplir con la normatividad aplicable en materia de control interno y administración de riesgos que permita vigilar la adecuada utilización de los recursos en el cumplimiento de los objetivos institucionales

Se da seguimiento mensual al comportamiento de la cartera a través de indicadores de apetito de riesgo, como pérdida esperada, índice de morosidad e índice de castigos. Asimismo, se monitorea el índice del patrimonio, que representa la fortaleza financiera para soportar pérdidas inesperadas, de acuerdo con el perfil de riesgo y operación.



Objetivo 5

Mejorar el servicio para los trabajadores formales del país

5.1 Generar una cultura de calidad y servicio al trabajador

El Instituto mantiene el certificado ISO 9001 del Sistema de Gestión de la Calidad en el proceso de crédito. En el mes de junio logró la recertificación en la nueva versión de la norma 2015, la cual tiene mayor impacto en los procesos del Instituto y le permite garantizar la mejora continua en sus procesos sustantivos, para la satisfacción de los trabajadores formales y los centros de trabajo.

Como parte del programa anual de capacitación y con objeto de desarrollar competencias, habilidades técnicas y organizacionales específicas para el posicionamiento del servidor público, se impartieron cursos de trabajo en equipo, control interno, presupuestos, administración de riesgos, *coaching*, diseño digital y talleres de integridad, entre otros.

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 a 20:00 horas, y en algunas oficinas los fines de semana 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

Del 1 septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018 se capacitó a 1,209 de los 1,472 servidores públicos que laboran en el Instituto, en los siguientes temas:

Liderazgo: dirigido al personal de mando del Instituto de todo el país, para reafirmar sus conocimientos y habilidades en el tema, y de esta forma contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Desarrollo del factor humano: reforzar el tema de integridad en todos los colaboradores del Instituto, así como los valores implementados en el Código de Conducta.

Capacitación en materia normativa: para difundir los aspectos generales y particulares de la normatividad relativa al control interno, archivo institucional, igualdad de género y responsabilidades, y obligaciones de los servidores públicos.

Capacitación técnica: dirigida a las áreas de finanzas, riesgos, planeación y otras unidades de apoyo, para actualizar los conocimientos técnicos y su aplicación en los procesos institucionales.

Seguimiento a la implementación de acciones específicas del PROIGUALDAD y del Programa de Trabajo del INFONACOT.

Con base en los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, se capacitó al personal para fortalecer y desarrollar sus competencias y habilidades en materia de derechos humanos, inclusión social e igualdad de género; así como en las áreas de prevención de discriminación y violencia laboral, como herramientas para desalentar la práctica de actitudes discriminatorias y excluyentes.





V. ACTIVIDADES TRANSVERSALES



1. Cooperación internacional

La participación de la STPS en foros y organismos internacionales en materia laboral de los que México forma parte se ha fortalecido desde enero de 2013, al intervenir activamente en la discusión de la agenda laboral internacional.

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 la ha 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)

La STPS encabezó la Delegación Tripartita de México que intervino en la 107ª reunión de la **Conferencia Internacional del Trabajo** (CIT) de la OIT cuyo lema fue “Construir un futuro con trabajo decente” (Ginebra, Suiza, 28 de mayo al 8 de junio de 2018).

El Titular de la STPS intervino en la Sesión Plenaria de la 107ª reunión de la CIT de la OIT donde se abordó la “Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: impulso a favor de la igualdad” (Ginebra, Suiza, 6 de junio de 2018). Reconoció que las desventajas de las mujeres en el mundo laboral afectan no sólo en la desaceleración del crecimiento económico, sino en el ejercicio efectivo de sus derechos, y por tanto en el desarrollo de las naciones. Asimismo, compartió que en la actual administración se han generado cerca de 3.6 millones de empleos, de los cuales 43% son ocupados por mujeres.

La STPS participó también en las siguientes discusiones que se realizaron durante las Comisiones Técnicas de la 107ª reunión de la CIT.

Comisión de Aplicación de Normas, en la que se coordinó la comparecencia de la delegación gubernamental de México para informar sobre el cumplimiento de los convenios que ha signado nuestro país.

Comisión Normativa Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo. La STPS tuvo una destacada participación en la relatoría de las conclusiones de la Comisión, en la que se abordó la negociación de un instrumento normativo para el mundo del trabajo que atienda la violencia y el acoso.

Comisión de la Discusión General Cooperación Eficaz para el Desarrollo. La STPS participó en el debate de cuestiones fundamentales para las actividades de cooperación para el desarrollo de la OIT, al realizar propuestas para participar en la reforma del Sistema de las Naciones Unidas para el Desarrollo y en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Comisión de la Discusión Recurrente: Diálogo Social y Tripartismo. La STPS contribuyó en el examen de las tendencias y los retos relacionados con los actores y las instituciones del diálogo social en un mundo en evolución.

En el marco de la 107ª CIT, y a fin de reafirmar la voluntad del gobierno mexicano para lograr el cumplimiento de los



objetivos de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, la STPS se adhirió a la Iniciativa Mundial sobre Empleo Decente para los Jóvenes y a la Alianza 8.7. La primera de ellas tiene como propósito formular acciones y políticas públicas para crear nuevas oportunidades de empleo de calidad en la economía mundial y apoyar a los jóvenes para que desarrollen las competencias necesarias que requiere el mercado laboral. Por su parte, la Alianza 8.7 busca concertar esfuerzos a escala mundial para erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos.

En representación del Gobierno de México, la STPS intervino en la 331ª, 332ª, 332ªbis y 333ª reuniones del **Consejo de Administración de la OIT**, celebradas en octubre de 2017, y marzo, mayo y junio de 2018, respectivamente.

En su calidad de miembro adjunto del Consejo de Administración, la Secretaría intervino en la 331ª reunión, a través del Grupo Geopolítico de América Latina y el Caribe (GRULAC), respecto a la nueva recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia; los cambios propuestos para el cuerpo normativo; las conclusiones sobre la migración laboral; la colaboración de la OIT con la industria del tabaco; y la queja en contra del gobierno de Venezuela por el incumplimiento de las normas laborales internacionales.

En el marco de la discusión sobre la colaboración de la OIT con la industria del tabaco, la STPS se pronunció a favor de la continuidad de la cooperación técnica y



alentó la búsqueda de financiamiento adicional para los programas de cooperación.

En la 332ª reunión, la STPS colaboró estrechamente con el GRULAC en la formulación de declaraciones que apoyaran la propuesta de examinar un nuevo instrumento normativo sobre aprendizaje y respaldar la importancia especial que la región atribuye a las actividades vinculadas con políticas de género.

Junto con el GRULAC, la STPS reconoció también los compromisos asumidos por los países en la IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil (Buenos Aires, Argentina, del 14 al 16 de noviembre de 2017). Asimismo, en el marco de la cooperación sur-sur y triangular de la OIT, se destacó el rol de la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil.

Durante las reuniones 332ªbis y 333ª, se atendieron aspectos relevantes del Comité de Libertad Sindical de la OIT, así como las reuniones del GRULAC, con el cual se colaboró estrechamente en la formulación de declaraciones.

Por otra parte, la Secretaría mantiene una cooperación muy cercana con la OIT tras los sismos ocurridos en México, en septiembre de 2017, y en la que se realizó una misión exploratoria en Chiapas en octubre de 2017, para evaluar su impacto en el empleo y la protección social. Dicho organismo elaboró recomendaciones de corto, mediano y largo plazo, para distintas dependencias de los tres ámbitos de gobierno, a fin de que emprendan acciones que atiendan los efectos de los sismos y se apoye la reconstrucción y reactivación económica.

La STPS intervino en la **IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil** (Buenos Aires, Argentina, del 14 al 16 de noviembre de 2017), donde se discutieron los avances y retos en torno a la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso. La STPS compartió en este foro las acciones que México ha implementado en la protección de adolescentes trabajadores en edad permitida y las políticas activas de inclusión laboral de los jóvenes.

Asimismo, de septiembre de 2017 a junio de 2018, esta dependencia 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, entre las cuales destacan las siguientes:

- Participación en la Reunión Técnica de Intercambio “Implementación del Modelo Predictor de Trabajo Infantil en los países piloto de América Latina y el Caribe: resultados y perspectivas futuras” (Brasilia, Brasil, 14 y 15 de septiembre de 2017). Se realizó un intercambio de experiencias sobre la implementación de dicho modelo en cada país, y se conoció la experiencia de Brasil sobre el enfoque intersectorial del Programa de Erradicación del Trabajo Infantil.
- Derivado de la colaboración con la OIT y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la STPS puso en marcha en octubre de 2017 el “Modelo de Identificación del Riesgo de Trabajo Infantil” en México, con el objetivo de determinar a nivel mundial los territorios con mayor probabilidad de ocurrencia de este fenómeno, así como los principales factores asociados. Los resultados de esta colaboración fueron presentados en la Décima Séptima Sesión Ordinaria de la CITI, celebrada en mayo de 2018.
- Intervención del Titular de la STPS en el Foro España-Américas El rol de la sociedad civil en la erradicación sostenida del trabajo infantil y la protección del adolescente trabajador (Sevilla, España, 8 y 9 de noviembre de 2017). El Secretario dictó la conferencia magistral “Trabajo infantil y adolescente en América Latina y el Caribe: una trampa para la igualdad”, en la que destacó la ratificación de México del Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo y las estrategias intersecretariales instrumentadas para combatir este flagelo. Además, resaltó la importancia de construir estrategias integradas para la erradicación del trabajo infantil y asegurar el pleno ejercicio de los derechos de los menores de edad en la región.
- Participación en la IV Reunión Presencial de la Red de Puntos Focales (Lima, Perú, 7-14 de mayo de 2018). El objetivo fue presentar la experiencia y avances de México en la implementación del Modelo de Identificación de Riesgos de Trabajo Infantil.

Adicionalmente, la STPS participó en las siguientes actividades en el ámbito de la OIT:

- **Consultas sobre la colaboración de la OIT con la industria del tabaco en el marco del mandato social de dicha organización** (Ginebra, Suiza, 11 de

septiembre de 2017). Se abordaron las tendencias laborales en esa industria, las actividades de la OIT en el sector, y el papel y responsabilidades de la organización en el Convenio Marco de la Organización Mundial de la Salud para el Control del Tabaco. De esta forma, se orientarán las medidas que adoptará la Oficina de la OIT para prevenir la interferencia de la industria tabacalera y las organizaciones afines a sus intereses.

- **Consultas sobre la iniciativa relativa a las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT** (Ginebra, Suiza, 12 de septiembre de 2017). Se analizó el informe conjunto del Presidente de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y del Presidente del Comité de Libertad Sindical de la OIT, para formular un consenso tripartito en torno a un sistema de control de las normas que fortalezca los órganos de control de la OIT.
- **Reunión sobre las alianzas de colaboración público-privada de la OIT con empresas de la industria del tabaco en México** (Ciudad de México, 17 de octubre de 2017).

Igualmente, la STPS coordina la instrumentación del proyecto *Recruitment Framework of Labour Migration* (REFRAME, por sus siglas en inglés), cuyo objetivo es la prevención y reducción de prácticas de reclutamiento abusivas y fraudulentas, así como maximizar la protección de los trabajadores migrantes durante su contratación en el corredor migratorio México-Guatemala.

Del 10 al 12 de abril de 2018 se hizo una visita conjunta a las autoridades locales del estado de Chiapas con el propósito de integrar sus comentarios al Plan de Trabajo REFRAME México, 2018-2020, el cual se presentó el 8 de mayo de 2018 en la Ciudad de México. El Plan de Trabajo incluye cursos de capacitación sobre el concepto de contratación equitativa para funcionarios públicos, empleadores y trabajadores, así como la difusión de materiales sobre contratación equitativa y derechos de los trabajadores migrantes.

Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT)

En su calidad de Presidente *Pro Tempore*, la STPS colaboró con la Secretaría Técnica de la CIMT para el cumplimiento de los mandatos de la XIX Conferencia Interamericana

de Ministros de Trabajo y promovió la realización de las siguientes actividades:

- **Taller sobre migración laboral “Aportes desde los Ministerios de Trabajo de las Américas”** (San José, Costa Rica, 13 y 14 de julio de 2017), en el que se compartió la experiencia de México para favorecer una migración laboral, regular, segura y ordenada a través de los programas Repatriados Trabajando, PTAT y Visas H2-EUA.
- Fortalecimiento de la cooperación hemisférica, rediseño, actualización y lanzamiento de la nueva página web de la **Red Interamericana para la Administración Laboral**, mecanismo de cooperación y asistencia técnica creado en 2005 para contribuir al crecimiento de las capacidades institucionales y humanas de los ministerios de trabajo.
- En la **celebración de la XX CIMT** (Bridgetown, Barbados, 7 y 8 de diciembre de 2017) la STPS entregó la Presidencia Pro Tempore al Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Desarrollo de Recursos Humanos de ese país. Durante las sesiones de diálogo ministerial se compartieron las políticas desarrolladas por el Gobierno del Presidente Enrique Peña Nieto para el fortalecimiento y creación de empleos formales, así como la coordinación intersectorial entre educación, formación y trabajo. Al término de la reunión se aprobaron la Declaración y el Plan de Acción de Bridgetown, que reflejan las prioridades del hemisferio en materia laboral, así como la base de los trabajos de la Presidencia de Barbados (2017-2020). La STPS participó activamente en las discusiones de ambos documentos y logró posicionar temas de interés para la agenda nacional, como la migración laboral, la transición a la formalidad y la vinculación escuela-trabajo.
- Durante el periodo 2017-2020, la STPS continuará formando parte de las autoridades de la CIMT, con lo que tiene la prerrogativa de incidir en la definición de la agenda de este foro ministerial especializado, que es el más antiguo de la Organización de los Estados Americanos (OEA).
- La STPS participó en abril de 2018 en la Reunión de Planeación, en la cual se acordaron las siguientes actividades para el cumplimiento de los mandatos de la XX CIMT: tres talleres sobre vigilancia de la legislación laboral, destrezas del futuro y transversalización de la

perspectiva de género en los ministerios de trabajo. Asimismo, se aprobó la propuesta de esta Secretaría para vincular más estrechamente los esfuerzos y reuniones de la CIMT con la Comisión de Asuntos Migratorios de la OEA, entre otros, la Conferencia se sumará a la campaña “Los migrantes cuentan en las Américas”.

Grupo de los 20 (G20)

Durante el primer semestre de 2018, la Secretaría intervino en las siguientes reuniones del Grupo de Trabajo del G20 sobre Empleo (EWG, por sus siglas en inglés), cuya Presidencia está a cargo de Argentina:

- **Primera Reunión del EWG** (Buenos Aires, del 20 al 22 de febrero de 2018). Se definieron los temas y prioridades en materia laboral para 2018, así como los compromisos específicos que se presentarán en la Reunión de Ministros de Trabajo y Empleo (Mar del Plata, Argentina, septiembre de 2018). La STPS señaló las prioridades de México, entre las que destacan la formalización laboral e impulsar el trabajo decente en las nuevas formas de trabajo en la economía digital.
- **Taller del G20 “Construir oportunidades para un futuro del trabajo inclusivo”** (Buenos Aires, del 9 al 11 de abril de 2018). El objetivo fue identificar los retos de las nuevas tecnologías para el mercado laboral y los sistemas educativos, así como generar propuestas de política pública que vinculen ambos ámbitos adecuadamente.
- **Reunión del subgrupo del G20 sobre ingresos laborales y desigualdad** (Buenos Aires, 12 de abril de 2018). Se analizaron las políticas más destacadas para abordar las brechas de desigualdad que enfrenta la fuerza laboral, mejorar las habilidades y la formalización de la mano de obra, así como los mecanismos políticos para fomentar sistemas de seguridad social sostenibles a largo plazo, y que garanticen un crecimiento económico inclusivo. La Secretaría intervino en la sesión sobre el rol de la protección social para hacer frente a la desigualdad, donde se propusieron recomendaciones para afrontar los retos en el futuro de la protección social, de conformidad con las políticas nacionales, entre los que se destaca la promoción de crear empleos decentes y continuar con acciones tendientes a la formalización.

- **Segunda Reunión del EWG** (Ginebra, Suiza, del 11 al 12 de junio de 2018). Se discutió el primer borrador de la Declaración que se adoptará en la Reunión de Ministros de Trabajo y Empleo en Mendoza, Argentina, en septiembre próximo. Asimismo, se acordó fortalecer políticas públicas para afrontar los retos del futuro del trabajo, caracterizados por cambios tecnológicos y nuevas formas de empleo.
- **Primera Reunión Conjunta del EWG con el Grupo de Trabajo del G20 de Educación** (Ginebra, Suiza, 13 de junio de 2018). Tuvo como objetivo innovar políticas públicas transversales de educación y empleo, para facilitar la transición de los jóvenes del sistema educativo al mercado laboral, así como fortalecer los sistemas de formación continua de la fuerza laboral para afrontar los cambios tecnológicos que demandan nuevas habilidades de los trabajadores. La STPS participó junto con la SEP en la sesión IV “Transición escuela-trabajo”, en la que presentaron buenas prácticas y políticas exitosas en México en esa materia.

Además, en el marco de la Presidencia argentina del G20, la STPS siguió colaborando con la Secretaría de Relaciones Exteriores (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 la Primera y Segunda Reuniones de Sherpas (Bariloche, del 14 al 16 de diciembre de 2017 y Ushuaia, del 2 al 4 de mayo de 2018, respectivamente), en las que se discutieron las prioridades de la presidencia argentina para 2018 y se compartieron los temas de empleo que son prioritarios para la STPS.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)

En coordinación con la AMEXCID, entre septiembre de 2017 y abril de 2018, la STPS colaboró con insumos sobre la instrumentación de políticas públicas en el mercado laboral, para las discusiones en el seno de los Grupos de Trabajo del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales, del Comité Ejecutivo de la Organización, el Comité de Políticas de la Economía Digital y del Consejo de la OCDE a nivel ministerial.

Asimismo, la Secretaría envió insumos, coordinó la posición de México e intervino en la 131ª y 132ª **Reunión del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE** (París, Francia, 7 y 8 de noviembre de 2017, y

21 y 22 de marzo de 2018). Durante dichas reuniones, el Comité abordó los preparativos de la Reunión Ministerial de Política Social y su Declaración; el programa de trabajo y presupuesto para el bienio 2019-2020; el borrador de la Nueva Estrategia de Empleo de la OCDE; el empleo ilegal de trabajadores migrantes; el marco de Acción Política sobre Crecimiento Incluyente y la opinión formal sobre la adhesión de Colombia a la OCDE.

Por otra parte, esta dependencia intervino en la 48ª Reunión del Grupo de Trabajo sobre Empleo (París, Francia, 19 y 20 de marzo de 2018) cuyo objetivo central fue el análisis de los borradores de los capítulos que integrarán la edición 2018 de la publicación “Perspectivas de empleo”, así como la discusión de cuestiones organizacionales del grupo de trabajo.

Renegociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)

Desde agosto de 2017, la Secretaría colabora con la Secretaría de Economía en la renegociación del citado acuerdo comercial con Estados Unidos de América y Canadá, y en particular en las discusiones de temas laborales y de entrada temporal de personas de negocios.

De septiembre de 2017 a abril de 2018, la STPS participó en las seis rondas de negociación y tres reuniones técnicas. En dichos encuentros se han presentado a discusión temas sobre la inclusión de aspectos laborales en el tratado en el capítulo laboral. Asimismo, la STPS ha colaborado con la Secretaría de Economía, la SEGOB, la SRE y el Instituto Nacional de Migración (INM) para la definición de las prioridades y contenido del capítulo sobre entrada temporal de personas de negocios.

Relaciones bilaterales México-Estados Unidos de América

Proyecto de Cooperación DOL-STPS “Campos de esperanza”. En diciembre de 2017 se comenzó oficialmente este proyecto, que busca combatir el trabajo infantil en el sector agrícola de algunos municipios de Oaxaca y Veracruz, con financiamiento del Departamento del Trabajo (DOL, por sus siglas en inglés) de EUA y ejecutado por la organización no gubernamental World Vision.

En junio de 2018, a propósito de la conmemoración del Día Mundial sin Trabajo Infantil, World Vision lanzó una campaña de difusión del proyecto “Campos de

esperanza”, para sensibilizar sobre la importancia de eliminar el trabajo de menores de edad.

Este proyecto cuenta con la colaboración de SEGOB, SEP, SEDESOL, SAGARPA, de la Secretarías de Economía y de Salud, CDI y el SNDIF.

Proyecto de cooperación “Igualdad”, en materia de discriminación laboral por género y por preferencias sexuales STPS-DOL. Fue instrumentado por la organización no gubernamental Heartland Alliance International (HAI), con financiamiento del DOL de EUA. Su objetivo fue combatir la discriminación laboral por género y por preferencias sexuales en México.

En diciembre de 2017 HAI presentó los resultados 2017 de este proyecto instrumentado de febrero de 2015 a diciembre de 2017. El informe describe las acciones llevadas a cabo, los objetivos cumplidos y los retos pendientes en esta importante materia.

El 27 de abril de 2018 se llevó a cabo la clausura de los trabajos del proyecto, en el que se destacaron los siguientes logros:

- Creación de una nueva plataforma del Sistema de Capacitación a Distancia de la Inspección del Trabajo.
- Desarrollo de una plataforma automatizada para acceder a los distintivos de cumplimiento social de la STPS.
- Creación de un micrositio para orientación y reporte de violaciones laborales por motivos de género u orientación sexual, en la página de *Internet* de la PROFEDET.

Relaciones bilaterales México-Canadá

Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT). Con el propósito de revisar el estado y desarrollo del programa y mejorar su funcionamiento, la STPS y la Cancillería encabezaron la XLIII Reunión Anual Intergubernamental de Evaluación del PTAT, en Gatineau, Canadá, los días 14 y 15 de diciembre de 2017.

Durante el encuentro, representantes gubernamentales de ambos países y de organizaciones de empleadores



negociaron los términos de los contratos de los trabajadores mexicanos que participarán en la temporada 2018 del PTAT, entre las que destacan las remuneraciones y deducciones, la seguridad y salud en los centros de trabajo (granjas) y el pago de transporte. Además, se comentaron temas como la supervisión de las condiciones de vivienda, la gestión administrativa derivada de los cambios en los permisos de trabajo y la apertura de oportunidades laborales para mujeres, entre otros ^{16/}.

El C. Secretario visitó Canadá los días 1 y 2 de junio de 2018 para dar seguimiento puntual a la operación del programa. Para ello, se reunió con funcionarios de los Ministerios de Empleo, Fuerza Laboral y Trabajo y de Asuntos Exteriores, con quienes dialogó sobre la operación del programa, además de visitar las granjas Orleans Fruit Farm LTD, Sole Produce, Hendriks Greenhouses y Sheridan Nurseries LTD, en las que laboran los trabajadores mexicanos.

Grupo de Trabajo de Movilidad Laboral (MML) en el marco de la Alianza México-Canadá. El 16 de noviembre de 2017 la STPS participó junto con la SRE en una videoconferencia, en el marco de la XIII Reunión Anual de la Alianza, que se encarga de operar el Mecanismo de Movilidad Laboral entre ambos países. En el encuentro se analizaron las ventajas de incentivar la vinculación laboral temporal de trabajadores mexicanos calificados con empleadores canadienses en sectores productivos distintos al agrícola ^{17/}.

Alianza del Pacífico

Grupo Técnico Laboral (GTL). Se creó en julio de 2016 por mandato de los Líderes de la Alianza, el cual es coordinado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú hasta julio de 2018. A través del GTL

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

se realiza el seguimiento y cumplimiento a los mandatos en materia laboral asignados en las Cumbres de Líderes de Puerto Varas y Cali (Chile, julio de 2016 y Colombia, junio de 2017), que señalan:

- Elaborar un estudio sobre migración laboral y seguridad social en los países de la Alianza, a cargo de la Organización Internacional de las Migraciones (OIM), la OIT y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).
- Elaborar un estudio sobre los servicios nacionales de empleo en los cuatro países de la Alianza, a cargo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- Realizar un intercambio de información y buenas prácticas sobre prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, en el marco de la Red Latinoamericana para la Prevención de estos riesgos.
- Integración de un grupo de expertos que analicen opciones para facilitar la movilidad de los jóvenes aprendices en etapa formativa a nivel técnico y tecnológico de la Alianza del Pacífico, a fin de que puedan realizar sus prácticas laborales en uno de los países miembros de la Alianza.

En el marco del GTL de la Alianza, la STPS participó en cinco conferencias telefónicas en octubre y noviembre de 2017, y abril, mayo y junio de 2018, para dar seguimiento al cumplimiento de los mandatos asignados por los líderes.

El 12 y 13 de junio de 2018, el GTL sostuvo su segunda reunión presencial, en Lima, Perú, en la que los países discutieron los avances en el cumplimiento de los mandatos pendientes, y definieron los entregables para la Cumbre de Líderes de la Alianza, a celebrarse en julio en Puerto Vallarta, Jalisco. Asimismo, intercambiaron propuestas y definieron los mandatos del GTL que se incluirán en la Declaración de Líderes de Puerto Vallarta. Se espera que, en julio de 2018, Chile asuma la coordinación del GTL para el periodo julio 2018-julio 2019.

Entre los mandatos destacan la convocatoria al grupo de expertos a fin de intercambiar propuestas de estrategias en materia de movilidad de jóvenes aprendices en etapa formativa a nivel técnico, con objeto de que realicen prácticas laborales en los países integrantes de la Alianza del Pacífico, así como la celebración del Tercer Foro Internacional de la Red Latinoamericana de Cooperación

en Políticas Públicas para la gestión de los Riesgos Psicosociales y Control del Estrés Laboral, en el cuarto trimestre de 2018. En el foro se trabajarán las bases para la construcción de un Protocolo de Gestión de la Red aplicable a cada país según sus necesidades.

Negociaciones con Candidatos a Estados Asociados.

La Secretaría participa, en colaboración con la Secretaría de Economía, en las Negociaciones entre la Alianza del Pacífico (Chile, Colombia, Perú y México) y los Candidatos a Estados Asociados (Canadá, Australia, Singapur y Nueva Zelanda), para ampliar el acuerdo marco entre el mecanismo regional y los países referidos. Dicha ampliación implica incluir diversos capítulos, entre ellos el laboral y el de entrada temporal de personas de negocios.

III Encuentro de Jóvenes de la Alianza del Pacífico.

En el evento, celebrado en Cali, Colombia, el Secretario participó en el panel “¿Estamos formando para el mercado laboral?” los días 28 y 29 de junio de 2018. Durante su intervención, el Titular de la STPS intercambió puntos de vista con su homóloga de Colombia, así como con representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile y del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)

Se continuó colaborando con la SRE en la preparación y envío de insumos para integrar la posición de México en los siguientes temas:

- Informe Regional de la CIDH sobre las medidas adoptadas por los Estados miembros de la OEA, para el respeto y protección de la diversidad en relación con la orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad corporal. Se remitió información sobre el respeto y garantía de los derechos laborales de las personas lesbianas, homosexuales, bisexuales, transexuales e intersexuales.
- 168º Periodo Extraordinario de Sesiones de la CIDH –Audiencia sobre los derechos económicos, sociales y culturales de las personas mayores. Se proporcionó información en materia laboral en torno a la adhesión del Estado mexicano a la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.

Fortalecimiento de las relaciones bilaterales

A fin de fortalecer los vínculos de cooperación internacional, entre septiembre de 2017 y junio de 2018, el Titular del Ramo sostuvo varios encuentros con sus homólogos y altos funcionarios de otros países y de organismos internacionales, de los cuales se destacan los siguientes en orden cronológico:

- Con funcionarios del Departamento del Trabajo de EUA el 4 de septiembre de 2017, para abordar temas de la agenda laboral bilateral y para reafirmar de manera conjunta el compromiso de avanzar en la renegociación para la modernización del TLCAN.
- Con el Secretario General de la OCDE el 8 de enero de 2018, en el marco de su visita a México para presentar diversos estudios de ese organismo sobre nuestro país, entre ellos las “Recomendaciones de la OCDE sobre políticas de competencias, habilidades y destrezas de la fuerza de trabajo en México”. Durante la reunión, el Titular de la OCDE destacó que la implementación de la Reforma Laboral -que introdujo una legislación flexible-, permitió la generación récord de empleos desde diciembre de 2012, y ratificó que continuará proporcionando su apoyo a México para que siga siendo ejemplo ante otras naciones en la puesta en marcha de reformas transformadoras y modernizadoras. El Secretario resaltó el compromiso de la STPS de seguir contribuyendo a la agenda bilateral de cooperación y participar activamente en las discusiones en la OCDE.
- Con la Directora de la Oficina de la OIT para México y Cuba el 7 de febrero de 2018. Se abordaron las principales actividades de colaboración: la asistencia técnica ofrecida por la OIT tras los sismos ocurridos en México y para el diseño de una plataforma para la instrumentación de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2016 Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención; la 107ª reunión de la CIT y el proyecto piloto de implementación del Modelo de Identificación de Riesgo de Trabajo Infantil en México.
- Con congresistas estadounidenses el 3 de marzo de 2018. El encuentro permitió intercambiar información sobre los temas laborales de interés común, a fin de fortalecer los lazos bilaterales en materia laboral.

- Con el Secretario de Trabajo de EUA el 21 de marzo de 2018. Tuvo como propósito dar continuidad a la discusión de los temas laborales de interés común, que buscan integrar una agenda bilateral de trabajo. Los titulares de ambas carteras laborales destacaron la importancia de continuar trabajando de manera coordinada, para fortalecer la relación entre ambos países. Asimismo, refrendaron su disposición y compromiso para mantener y fortalecer el diálogo y la cooperación, que han dado origen a una relación bilateral dinámica, estrecha y profunda, que da resultados positivos en el ámbito laboral.
- Con la Ministra de Empleo, Fuerza Laboral y Trabajo de Canadá el 1 de junio de 2018. Ambos funcionarios conversaron respecto a la implementación del PTAT y propusieron áreas de colaboración, particularmente sobre la autorización de permisos de trabajo y nuevas disposiciones para el ingreso de extranjeros a Canadá, inclusive la captura de datos biométricos. Asimismo, reconocieron la importancia del programa para las economías de ambos países y reafirmaron la disposición de seguir trabajando en conjunto para mejorar las áreas de oportunidad detectadas.
- Con el Vice Ministro de Asuntos Exteriores de Canadá el 1 de junio de 2018. La reunión tuvo como objetivo establecer un canal de comunicación para conocer los cambios en el proceso de autorización de permisos de trabajo para los trabajadores que participan en el PTAT, especialmente en relación con la captura de datos biométricos. Las autoridades canadienses se mostraron dispuestas a trabajar en conjunto en el desarrollo de alternativas que faciliten el cumplimiento de este requisito para los miles de trabajadores que viajan anualmente a ese país.
- Con el Director General de la OIT el 5 de junio de 2018. En el encuentro, el Titular de la STPS anunció la adhesión de México a la iniciativa Mundial sobre Empleo Decente para los Jóvenes, compartió la conclusión del Modelo de Identificación de Riesgo de Trabajo Infantil en nuestro país, y agradeció a la OIT la cooperación brindada tras los sismos de septiembre de 2017.
- Con el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina el 6 de junio de 2018. Durante el encuentro ambos funcionarios firmaron un Acuerdo de Cooperación en materia laboral, que fortalecerá la relación bilateral en temas como el combate al trabajo infantil, inspección laboral y políticas activas de empleo.
- Con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile el 6 de junio de 2018. Ambos funcionarios intercambiaron puntos de vista y experiencias sobre la implementación de políticas públicas en materia laboral y para impulsar los foros laborales en la región.
- Con la Ministra del Trabajo y Previsión Social de Guatemala el 6 de junio de 2018. En ese marco se suscribió un Acuerdo de Cooperación que permitirá dar continuidad a la colaboración que se ha venido desarrollando entre ambos países, especialmente en la difusión de información sobre derechos de los trabajadores migrantes temporales y para explorar el diseño de esquemas de complementariedad laboral.
- Con el Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá el 6 de junio de 2018. Abordaron temas relevantes para ambas naciones en materia de empleo y se destacó la importancia de fortalecer la colaboración mediante el intercambio de experiencias.
- Con el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Paraguay el 6 de junio de 2018. Para suscribir un Acuerdo de Cooperación en materia laboral, el cual favorecerá el desarrollo de actividades de asistencia técnica en materia de operación de oficinas de empleo, observatorios laborales, registro de asociaciones sindicales y defensa del trabajador.



Otros foros y organismos internacionales con temas laborales

La STPS colaboró con otras dependencias del Ejecutivo Federal, como SRE, SHCP y la Secretaría de Economía, para la participación de México en temas laborales de la agenda internacional. Destacan las siguientes reuniones:

- Sustentación del Tercer Informe de México ante el Comité de Trabajadores Migratorios y sus Familiares (Ginebra, Suiza, 6 y 7 de septiembre de 2017). La Secretaría formó parte de la delegación mexicana e intervino en las preguntas del comité de expertos en materia laboral, las cuales se centraron en la ratificación del Convenio 189 de la OIT; la equidad de género en la contratación en el PTAT y la garantía de igualdad de trato entre trabajadores nacionales y migrantes, entre otros.
- La STPS formó parte de la delegación de México en la Reunión Preparatoria de los trabajos del Pacto Mundial para la Migración segura, ordenada y regular, iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (Puerto Vallarta, Jalisco, del 4 al 6 de diciembre de 2017). Asimismo, la Secretaría colaboró con insumos en materia de migración laboral para el documento de posición de nuestro país para las rondas de negociaciones intergubernamentales, realizadas en Nueva York, EUA, en febrero, marzo, abril y junio de 2018. En ese sentido, se apoyó el reconocimiento de los efectos positivos de los flujos de personas migrantes y de trabajadores migratorios en las comunidades de origen, tránsito y destino.
- Sustentación del V y VI Informe periódico combinado de México sobre la implementación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Ginebra, Suiza, 12 y 13 de marzo de 2018), en la cual se destacaron los avances en el cumplimiento de las recomendaciones hechas a nuestro país en ocasión del IV Informe (2006). En materia laboral la STPS resaltó los avances del país en la creación de empleos, mejoras en la instrumentación de la inspección laboral, la participación de las mujeres en el mercado laboral, inserción de grupos vulnerables y erradicación del trabajo infantil.
- VI Reunión del Mecanismo de Consulta y Coordinación México-Paraguay (Ciudad de México, 9 de abril de 2018). La Secretaría colaboró con la elaboración de insumos para la SRE sobre los avances en la cooperación técnica en materia laboral con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Paraguay.
- En el marco del Grupo de Asuntos Migratorios Guatemala-México, y en coordinación con la Cancillería, la Secretaría participó en tres videoconferencias en enero y mayo de 2018, con representantes de los Ministerios de Relaciones Exteriores y del Trabajo y Previsión Social de Guatemala, a fin de continuar las negociaciones de la renovación del Acuerdo de Cooperación entre los Ministros de Trabajo de ambos países.
- 8° ronda de las Pláticas Económicas de Alto Nivel México-Reino Unido (PEAN) (Ciudad de México, 15 de mayo de 2018). El objetivo de la PEAN es acrecentar los lazos de cooperación bilateral entre funcionarios y diplomáticos de ambos países en áreas de interés común, como crecimiento económico, asuntos multilaterales y de desarrollo, comercio e inversiones, y cooperación para hacer frente al trabajo forzoso, tráfico de personas, esclavitud moderna y erradicar las peores formas de trabajo infantil.
- En el marco de los mecanismos de seguimiento al cumplimiento de la Convención de los Derechos del Niño, la STPS participó en la 3ª Sesión de la Comisión de Seguimiento de las Recomendaciones del Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas (Ciudad de México, 28 de mayo de 2018).
- Foro de Diálogo con Organizaciones de la Sociedad Civil, en preparación a la Tercera Evaluación de México ante el Mecanismo de Examen Periódico Universal (Ciudad de México, 31 de mayo de 2018).
- Primer y Segundo Simulacros de Sustentación del IX Informe Periódico de México ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), celebrados en mayo y junio de 2018.

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, de septiembre de 2017 a junio de 2018, se distinguen las siguientes:

- Actividad de cooperación técnica con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú en materia de trabajo infantil en el sector agrícola. La asistencia se realizó en dos fases, la primera en Perú, del 16 al 22 de octubre de 2017, y la segunda en México, del 20 al 24 de noviembre del mismo año. Se presentó a los expertos peruanos la implementación del modelo de gestión del DEALTI, como mecanismo de política pública para

la erradicación de este fenómeno en la agricultura, y se visitaron empresas de Sonora y Sinaloa que han sido reconocidas con ese distintivo.

- Seminario sobre la reinserción de personas migrantes de México y Centroamérica (Tijuana, Baja California, 16 y 17 de noviembre de 2017). Fue organizado por el Departamento de Seguridad Pública de la OEA, en el marco del Programa de Prevención de los Delitos Vinculados a la Migración Irregular en Mesoamérica. La STPS compartió las estrategias de vinculación laboral que actualmente pone en marcha, como el PAE, el Subprograma Bécate, las iniciativas de Fomento al Autoempleo, el Programa de Movilidad Laboral Agrícola y Repatriados Trabajando. Asimismo, destacó la importancia de favorecer esquemas de migración legal, segura y ordenada, como el PTAT y los Mecanismos de Movilidad Laboral con Canadá, EUA y Alemania.
- Reunión técnica sobre el indicador del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8.8.2, sobre derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) (Ginebra, Suiza, 16 y 17 de abril de 2018). En la reunión se analizó la metodología para elaborar el indicador, así como los elementos que se consideraron en su construcción.
- Taller sobre la Protección Consular de las Personas Trabajadoras Migrantes (Ciudad de Panamá, 25 y 26 de abril de 2018), organizado por la Conferencia Regional sobre Migración y la OIM. La STPS presentó las generalidades del marco jurídico de la LFT y su Reglamento, los protocolos de inspección, las buenas prácticas en la protección a mexicanos en el exterior y los modelos de movilidad de trabajadores, el PTAT y las tarjetas de visitantes regional y de trabajadores fronterizos para guatemaltecos y beliceños.
- Encuentro Regional “Movilidad laboral y empleo joven: Los retos del trabajo decente en un mundo globalizado” (Quito, Ecuador, 15 y 16 de mayo de 2018). La STPS compartió las acciones implementadas por el SNE para favorecer la vinculación entre buscadores y oferentes de empleo; enfatizó la importancia de promover mecanismos seguros, legales y ordenados para los trabajadores migrantes, y resaltó los programas de movilidad laboral con Canadá, EUA y Alemania.
- 10º Reunión del Comité para la Mejora del Ambiente de Negocios México-Japón (CIBE, por sus siglas en inglés) (Ciudad de México, 28 de junio de 2018). Se realizó una breve presentación sobre la Reforma Constitucional de 2017 en materia de justicia laboral.

2. Coordinación con entidades federativas

La **Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo** y sus representaciones en el territorio nacional contribuyen a garantizar que los trabajadores y las personas en situación de vulnerabilidad laboren en condiciones de seguridad y salud en sus centros de trabajo, de acuerdo con la protección jurídica y de seguridad social que consagra la normatividad laboral.

Al vigilar el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social y de las normas de seguridad, salud y medio ambiente, las delegaciones federales del trabajo promueven la cultura de la inclusión laboral y el trabajo digno y decente, mediante la cual se impulsa la creación de empleos formales y bien remunerados. Los resultados del proceso inspectivo se dieron a conocer en el apartado II de este Informe de Labores.

Dentro de las actividades más destacadas que la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo ha llevado a cabo para el buen funcionamiento de las delegaciones que se encuentran en todo el país durante el periodo del Informe destacan las siguientes.

Se participó, en coordinación con los gobiernos estatales, en las reuniones de las comisiones consultivas estatales de seguridad y salud en el trabajo, cuya mayor aportación ha sido coadyuvar en el diseño de la política estatal en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo y se recomendaron medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo.

La Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo implementó la capacitación y difusión interna de los programas y operativos de la STPS, a través de videoconferencias con las 32 Delegaciones Federales del Trabajo, con un ahorro cercano al 30% del presupuesto asignado en viáticos y pasajes.

Convenios suscritos por las Delegaciones Federales del Trabajo

La STPS, a través de sus Delegaciones Federales del Trabajo, suscribió ocho convenios de concertación, cuyos resultados más relevantes se detallan a continuación:

- El 8 de septiembre de 2017, en Tabasco, junto con el Centro de Investigaciones de Desarrollo Humano, se validó el temario de la especialidad en “Prevención de Riesgos Laborales”, misma que dotará a los alumnos de habilidades que les permitan identificar factores de riesgo a la seguridad y salud, así como las medidas de control; a fin de diseñar un programa de salud y seguridad dentro del área de trabajo e implementar acciones para dar cumplimiento legal en cada uno de los casos.
- En Guerrero, el 26 de septiembre de 2017, se vinculó a estudiantes, personal académico y administrativo del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) de dicha entidad federativa, a fin de desarrollar servicio social, prácticas profesionales, estancias e investigaciones, así como proyectos académicos sociales y culturales.
- En Baja California Sur el 24 de octubre de 2017, se logró que las empresas afiliadas a la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción cumplieran con sus obligaciones de promoción de la seguridad y salud en el trabajo en el sector de la construcción, al otorgarles herramientas para implementar el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- En Colima se suscribió un convenio con el Instituto Tecnológico de Colima el 8 de noviembre de 2017, en el que se establecen las bases de colaboración para que sus alumnos realicen su servicio social en la Delegación Federal del Trabajo de Colima y pongan en práctica sus conocimientos y habilidades adquiridas en su formación académica.
- El 14 de noviembre de 2017, en Guerrero, se suscribió un convenio con el Instituto de Desarrollo Salvador Allende Gossens AC, con el cual se genera un vínculo entre estudiantes, personal académico y administrativo del instituto. Su objeto es desarrollar servicio social, prácticas profesionales, estancias e investigaciones, así como proyectos académicos sociales y culturales en coordinación con la Delegación Federal del Trabajo en Guerrero.

- En Quintana Roo, el 16 de noviembre de 2017, se contribuyó al fortalecimiento y desarrollo de las empresas afiliadas a la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chetumal, a través de la implementación de acciones de promoción del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Se suscribió el Convenio de Colaboración y Participación Interinstitucional con el Instituto de Capacitación para el Trabajo en el Estado de Michoacán, el 25 de enero de 2018, el cual contribuye a que los trabajadores tengan acceso a una formación de calidad, a fin de adquirir o mejorar sus habilidades y competencias laborales, y así elevar su productividad.
 - En Tabasco, se firmó el 27 de marzo de 2018, un segundo convenio con la Asociación Sur Sureste de Ingenieros Civiles AC, a fin de concertar acciones para el desarrollo e implementación de actividades de investigación, docencia, capacitación y formación de recursos humanos tendientes a promover y fortalecer la cultura de la seguridad y salud en el trabajo.
 - De abril a junio de 2018, las Delegaciones del Trabajo en Guerrero y Puebla suscribieron convenios de coordinación y concertación, con los que se propiciará el intercambio de conocimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo con representantes de trabajadores, patrones y académicos por medio de acciones de promoción y fortalecimiento a la cultura de la seguridad y salud en los centros laborales.
 - Del 21 al 23 de febrero de 2018, en Rosarito, Baja California, se llevó a cabo la 1a Sesión Ordinaria de 2018 de la Conferencia Nacional de Secretarios del Trabajo (CONASETRA). Participaron los 32 Delegados Federales del Trabajo, con la finalidad de mejorar aspectos clave como la paz laboral, atención jurídica al trabajador, así como supervisión y apoyo a los trabajadores agrícolas de cada entidad.
- Asimismo, se promueve la capacitación de los inspectores federales del trabajo, en coordinación con la Dirección General de Inspección, con el fin de detectar casos de discriminación por género en los centros de trabajo y, en su caso, interponer la denuncia ante la autoridad competente.
- Como parte de las acciones de la STPS encaminadas a fortalecer la política laboral del sector, se han llevado a cabo reuniones con las autoridades laborales de las entidades federativas, lo que ha permitido contribuir al cumplimiento de los objetivos del Programa Sectorial, principalmente, el aumento de la formalización del empleo en todo el país, con cerca de 4 millones de empleos formales generados en este sexenio según las estadísticas laborales que publica la STPS con información del IMSS, con corte a junio de 2018.



3. Avances de la Reforma Laboral y Asuntos Jurídicos

El Gobierno de la República ha orientado una gran parte de su trabajo a impulsar las reformas estructurales. La Reforma Laboral que se inició en diciembre de 2012 responde en primer lugar a las exigencias y propuestas de los trabajadores, los empleadores y distintos actores del país, además de atender las necesidades naturales de una integración regional que implica compromisos comunes.

Durante la actual administración, para aumentar el empleo formal y reducir la pobreza, se promovió el acceso al mercado laboral y la creación de empleos mediante la modernización del marco laboral. Se legislaron formas de contratación más flexibles para facilitar el acceso al mercado laboral y la protección de mexicanos contratados en el extranjero, además se mejoraron los incentivos para la formalización del empleo, con lo que se generaron beneficios tangibles para la ciudadanía como:

- Más de 3.6 millones de empleos generados.
- Se redujo la informalidad en 3%, de tal forma que sólo 56.6% de la población ocupada se encuentra en situación de informalidad.
- Disminución de 1.8% en la desocupación laboral.
- Recuperación real del 18.1% del salario mínimo.
- Mayor acceso al crédito para el consumo con más de 321 mil centros de trabajo afiliados al FONACOT, y más de 5.5 millones de trabajadores que ejercen un crédito para el consumo, lo que equivale a 1.6 veces más que en la administración anterior, y 1.9 más que en el sexenio de 2000 a 2006.
- Mayor número de oportunidades laborales para los jóvenes: 33.36% de los empleos creados son ocupados por jóvenes de entre 15 y 29 años, según cifras del IMSS.
- Aumentó la vinculación laboral, de tal forma que cerca de 7 millones de personas fueron colocadas por el SNE en una actividad productiva.
- Inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral: poco más de 211 mil adultos

mayores y cerca de 76 mil personas con discapacidad colocados en una actividad productiva.

- Mayor número de prestaciones para los trabajadores, ya que en 6,750 negociaciones salariales y contractuales se incluyeron bonos de productividad en beneficio de más de 4 millones de trabajadores.

Beneficios tangibles para la ciudadanía derivados de la Reforma Laboral

La Reforma Laboral está inspirada de igual forma en beneficios intangibles como:

- Impulso a la productividad, capacitación y adiestramiento de trabajadores, a través de la:
 - Obligación patronal de capacitar y adiestrar a trabajadores.
 - Remuneración vinculada a la productividad.
 - Implementación de programas de productividad.
 - Creación del Comité Nacional de Productividad.
- Fortalecimiento de la transparencia y la responsabilidad de los sindicatos, mediante la:
 - Elección de dirigentes mediante voto secreto.
 - Transparencia sobre la administración del patrimonio sindical entre sus agremiados.
 - Publicación de los registros de organizaciones sindicales, contratos colectivos de trabajo y reglamentos interiores de trabajo.
 - Derogación de la “cláusula por exclusión”, a través de la cual los sindicatos podían solicitar la separación de un trabajador de su puesto de trabajo al haber sido expulsado de su grupo sindical.
 - Actualización de procedimientos referentes a la justicia laboral como: negociación colectiva, atención

a grupos vulnerables, democracia sindical y mejora en el sistema de justicia laboral.

- Instrumentar acciones para la adopción de una cultura de trabajo digno y decente, en la que destaca el fortalecimiento a la protección de los trabajadores:
 - Contra el hostigamiento y acoso sexuales en el ámbito laboral y el trabajo infantil.
 - Protección durante el embarazo, lactancia e incapacidad.
 - Licencias de paternidad de cinco días con goce de sueldo.
 - Prohibición de solicitud de certificados de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso laboral.

Empleos creados en las nuevas modalidades aprobadas en la Reforma Laboral

En la LFT se incluyeron nuevas modalidades de contratación flexible, por periodo de prueba, capacitación inicial, pago por hora y trabajo a domicilio, y se reguló la subcontratación, lo que facilitó la incorporación al mercado laboral de jóvenes, mujeres, adultos mayores, así como personas con discapacidad en empleos formales y de calidad, en modalidades como:

- A prueba por uno y hasta seis meses, con el único fin de verificar que el trabajador cumpla con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el empleo que se solicita.
- De capacitación inicial de tres hasta seis meses en la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, con la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios de la actividad para la que vaya a ser contratado.
- Por temporada, es decir, pueden pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para actividades fijas y periódicas de carácter variable, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año, lo que implica derechos en proporción al tiempo trabajado.

Las nuevas modalidades de contratación surgidas a partir de la Reforma Laboral, aunadas a las acciones de formalización del empleo han propiciado que el crecimiento del empleo formal sea casi el doble que el crecimiento del PIB, con más de 3.6 millones de empleos generados.

Políticas de empleo con perspectiva de género

Con la Reforma Laboral se incluyó la perspectiva de género para proteger los derechos de las mujeres: se prohibieron expresamente la discriminación por género y se consideran causales de rescisión de la relación de trabajo los actos de hostigamiento y acoso sexual. Además, se establecieron sanciones para quienes permitan o toleren tales conductas.

También se prohibió la práctica de exigir certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia y ascenso en el empleo, se prohibió que los patrones despidan a las mujeres trabajadoras por estar embarazadas, por cambio de estado civil o por tener a su cuidado hijos menores de edad. Se legisló la posibilidad de que las mujeres trabajadoras puedan decidir la distribución de las semanas de descanso pre y postnatal, así como reducir en una hora su jornada de trabajo durante los periodos de lactancia.

Resultados en justicia laboral

Para una mejor democracia y transparencia sindical, se incluyó en la LFT la previsión del voto directo o indirecto, pero secreto en todos los casos, en la elección de directivas sindicales, con lo que también se promueve la justicia laboral. Entre las obligaciones incluidas se encuentran:

- Los dirigentes sindicales deben entregar un resumen de los resultados de la administración del patrimonio sindical, a todos los trabajadores sindicalizados, de forma semestral, el cual debe incluir la situación de ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino.
- Los estatutos sindicales deben incluir las sanciones específicas a sus directivos, en caso de incumplimiento, así como las instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión del patrimonio sindical, sin que puedan existir acciones en contra de los trabajadores que lo requieran.

- Las autoridades laborales deben hacer públicos los registros de los sindicatos y de los contratos colectivos de trabajo que ante ellas se depositen, y se dispuso que el texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos de los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de *Internet* de la STPS y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según corresponda. Dichos registros deberán ser actualizados por lo menos cada tres meses.

Avances de la Reforma constitucional en materia laboral y sus resultados

El 28 de abril de 2016 a partir de la presentación del diagnóstico “Diálogos por la justicia cotidiana”, el Presidente de la República presentó al Congreso de la Unión un paquete de iniciativas que incluye una reforma constitucional en materia de justicia laboral, la cual fue aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017. La reforma constitucional tiene cuatro ejes principales:

- Transitar la justicia tripartita a la solución de los conflictos laborales a tribunales de pleno derecho.
- Crear una instancia conciliadora obligatoria en lo federal y 32 en los estados.
- Crear un registro nacional único de las organizaciones sindicales y contratos colectivos.
- Garantizar la representación de los trabajadores en las organizaciones sindicales y en sus principales actuaciones.

En los resultados se observa la continuidad de los trabajos y su concreción en el orden local; en nueve estados del país han armonizado sus constituciones locales y en Chihuahua e Hidalgo se han creado los dos primeros Centros de Conciliación del país. Además, la Comisión Nacional de Tribunales Superiores y Supremos de Justicia acordó, en mayo de 2017, la instalación de una Comisión Laboral para dar seguimiento a los trabajos de implementación de la reforma.

La STPS ha preparado herramientas administrativas, organizacionales, tecnológicas y logísticas para la implementación del organismo público descentralizado, así como para la transferencia de expedientes de organizaciones sindicales y contratos colectivos que ordena la reforma constitucional. Para la creación de los

Tribunales Laborales, el Poder Judicial de la Federación ha determinado la creación de la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral y dispuesto un presupuesto de 324 millones de pesos.

Es responsabilidad de las entidades federativas y de la Federación llevar a cabo la armonización legislativa para dar cumplimiento a la reforma constitucional en materia de justicia laboral.

Asuntos jurídicos

Parte estratégica en el funcionamiento óptimo de la STPS es la Dirección General de Asuntos Jurídicos, área que atiende encomiendas de orden legal, como las recomendaciones de la CNDH, de las cuales se detallan las más importantes.

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 dado que se encuentra 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 tienen cumplimiento total los puntos recomendatorios único, primero, segundo, tercero, cuarto y quinto.

Se puso en operación el Registro Público que albergará los datos de los centros de trabajo en los que se practican juegos de apuestas y sorteos que han sido inspeccionados por la STPS.

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”.

Se sostuvo estrecha colaboración con el Órgano Interno de Control, quien informó que se emitió un acuerdo en el que determinó archivar el procedimiento seguido con motivo de la Recomendación, por lo que se hizo del conocimiento de la CNDH y se tiene por cumplido el punto respectivo.

Con motivo de las acciones realizadas, la CNDH determinó el cumplimiento de los puntos recomendatorios primero, segundo, tercero y cuarto, y sólo queda en proceso de cumplimiento el quinto punto recomendatorio.

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, la cual se ha atendido de la siguiente forma:

Se ha capacitado a la totalidad de los inspectores federales del trabajo en temas de derechos humanos.

Se diseñó un tríptico informativo para los trabajadores y empleadores sobre las condiciones laborales en los

campos agrícolas; con el apoyo del INALI se tradujo el material informativo a ocho lenguas: maya, mixteco, náhuatl, otomí, purépecha, tzeltal, tsotsil y zapotecco.

Se suscribió un Convenio con el gobierno del estado de San Luis Potosí, a fin de establecer mecanismos de colaboración que permitan lograr una alianza estratégica en el intercambio de información oportuna para la atención de los jornaleros agrícolas.

Conforme a las acciones realizadas, la CNDH tiene como cumplidos los puntos tercero, cuarto, quinto y sexto y se encuentran en proceso de cumplimiento los puntos recomendatorios primero, segundo, séptimo y octavo.

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.

La STPS aceptó la Recomendación 2/2017 de la CNDH el 21 de febrero de 2017, que se encuentra en proceso de cumplimiento, como se describe a continuación:

Se implementó el Programa de Inspección de manera permanente y específica, la vigilancia del cumplimiento normativo en los centros de trabajo que contratan jornaleros agrícolas, así como el Programa de Inspección Jornaleros Agrícolas en la Delegación Federal del Trabajo en Baja California, que se opera conjuntamente con el gobierno del estado, y con el cual se prevé la visita a 145 centros de trabajo con actividad agrícola.

De acuerdo con las acciones realizadas, la CNDH reconoció que los puntos recomendatorios quinto y segundo se cumplieron totalmente en conjunto con autoridades locales y federales.

Jornaleros agrícolas en el estado de Coahuila (Recomendación 60/2017)

La CNDH emitió, el 27 de noviembre de 2017, nueve puntos recomendatorios a la STPS y tres para atenderlos de manera conjunta con SEDESOL, el IMSS y el gobierno del estado de Coahuila.

La recomendación se originó por agravios a un jornalero agrícola en Coahuila; durante el transcurso de la investigación se advirtieron también hechos en agravio de otro menor de edad, quien se desempeñaba como jornalero agrícola en esa entidad federativa.

El 13 de diciembre de 2017, la STPS aceptó la Recomendación 60/2017 de la CNDH, que se encuentra en proceso de cumplimiento, como se describe a continuación:

Se trabaja de manera coordinada con la Secretaría del Trabajo en el estado y el IMSS para la atención de jornaleros agrícolas. Se ha compartido información con estas instancias, a fin de avanzar en la construcción de un diagnóstico de la situación laboral de jornaleros agrícolas.

Asimismo, se han impartido talleres a jornaleros agrícolas, en los que participan la STPS, la Procuraduría Agraria, INMUJERES y la CDI con el propósito de difundir y sensibilizar a sus participantes en la gestión y el pleno ejercicio de sus derechos.

En un esfuerzo por priorizar los derechos laborales de los jornaleros agrícolas, la STPS impulsó que, para acceder al programa PROSPERA, las empresas obtengan el DEALTI, a fin de que apliquen políticas de cuidado y protección infantil, que contribuyen al desarrollo de las hijas e hijos de familias jornaleras y se manifieste el rechazo total del empleo de mano de obra infantil en este sector de la economía.



De acuerdo con las acciones realizadas, la CNDH reconoció el cumplimiento total de los puntos recomendatorios segundo y tercero conjunto.

Jornaleros indígenas de origen mixteco en condiciones de vulnerabilidad localizados en un ejido del municipio de Colima, Colima (Recomendación 15/2018)

La CNDH emitió una recomendación con nueve puntos recomendatorios el 30 de abril de 2018.

El 23 de mayo de 2018, la STPS aceptó la Recomendación 15/2018 de la CNDH, que se encuentra en proceso de cumplimiento, como se describe a continuación:

La STPS, en coordinación con diversas autoridades, se ha dado a la tarea de buscar a los jornaleros agrícolas señalados como víctimas en la recomendación, a fin de que sean inscritos en el Registro Nacional de Víctimas y se les brinde el apoyo respectivo.

Se informó al Órgano Interno de Control de la STPS de dicha recomendación y se le dieron los insumos necesarios para, de ser el caso, se inicie el procedimiento administrativo.

Se ha instruido a todo el personal involucrado en el proceso inspectivo, para atender casos en que se advierta la presencia de menores de edad. La dependencia, en coordinación con la PGR, instrumenta el curso "Introducción a los derechos humanos" y la elaboración de trípticos informativos sobre las condiciones laborales en los campos agrícolas.

Conforme a las acciones realizadas, la CNDH reconoció el cumplimiento total del punto recomendatorio noveno.

Consolidación del principio de legalidad

Apoyo jurídico en la celebración de convenios

En octubre de 2017, se firmó un Convenio de Coordinación 2017 para la operación de programas, servicios y estrategias sobre empleo que ofrece el SNE, celebrado entre el Ejecutivo Federal, a través de la STPS, con el gobierno del estado de Oaxaca, el cual se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 17 de noviembre de 2017.

Asimismo, entre enero a junio de 2018, se firmaron los Convenios de Coordinación 2018 para la operación de programas, servicios y estrategias en materia de empleo que ofrece el SNE en los estados de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Coahuila, Colima, Durango, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Nayarit, Oaxaca, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Yucatán, Veracruz, Zacatecas y la Ciudad de México.

Actualización del marco normativo del sector laboral

De septiembre de 2017 a junio de 2018, se analizaron 63 iniciativas de reforma a la LFT, 50 ordenamientos legales y un estudio legislativo y reglamentarios con injerencia en el ámbito laboral; se participó también en la elaboración y revisión de 43 instrumentos que se publicaron en el Diario Oficial de la Federación.

4. Prospectiva sectorial

La planeación estratégica y el análisis prospectivo de la política pública laboral a través del seguimiento de los objetivos y líneas de acción del programa sectorial de la STPS, de los programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018 y de los compromisos institucionales adquiridos en los Órganos de Gobierno de los que participa esta dependencia, son actividades que coordina la Dirección General de Análisis y Prospectiva Sectorial (DGAPS).

Mediante estas tareas, el área coordina, vigila, supervisa y reporta el eficiente y oportuno cumplimiento de las estrategias transversales y metas sectoriales, la rendición de cuentas, la transversalidad de la política pública laboral y la toma de decisiones, actividades de las cuales se destacan los siguientes resultados.

Informes institucionales

La STPS realizó su aportación sectorial al Quinto Informe de Ejecución del PND 2013-2018 entre noviembre de 2017 y marzo de 2018, con el que rindió cuenta de las principales acciones y resultados en 2017 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 el sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que se describe en el Artículo 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el Artículo 6 de la Ley de Planeación, en ese momento en vigor, que señalaba la obligación del Presidente de la República de presentar, en marzo de cada año ante el H. Congreso de la Unión, un informe de las principales acciones y resultados de la ejecución del PND y de los programas sectoriales. Esta disposición jurídica fue modificada y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 16 de febrero de 2018 y entró en vigor hasta el 1 de abril de 2018.

Asimismo, entre junio y agosto de 2017, la STPS entregó su aportación sectorial para el Quinto Informe de Gobierno, que presentó por escrito el Presidente de la República en la apertura de sesiones ordinarias del

primer periodo de ejercicio del Congreso de la Unión en septiembre de 2017, y en el que manifestó el estado general de la administración pública del país y de la política pública laboral encomendada a esta dependencia, de acuerdo con el Artículo 69 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a solicitud de la SHCP.

De igual forma, entre mayo y agosto de 2017 se realizó la edición y publicación del Quinto Informe de Labores de la STPS, que presentó el Secretario del Trabajo y Previsión Social ante el 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 de conformidad con el Artículo 93 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. De acuerdo con la solicitud de la SEGOB, el 28 de agosto de 2017 se entregaron 735 ejemplares impresos y dos en medio electrónico a la Unidad de Enlace Legislativo de esa dependencia.

De septiembre 2017 a junio de 2018, se entregaron dos informes de resultados, uno en septiembre y otro de enero-marzo de 2018, con las acciones y avances más relevantes que llevaron a cabo las unidades administrativas y organismos del sector, los cuales sirvieron para la toma de decisiones estratégicas en la política laboral y como insumo para los discursos del Titular del Ramo.

En relación con los informes de actividades del área, se entregaron dos: octubre 2017 y uno del periodo enero-diciembre 2017 que resumen las actividades más importantes de la DGAPS 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.

Planeación y seguimiento de programas derivados del PND

La toma de decisiones oportuna y eficaz para orientar la política pública laboral es, en parte, resultado del seguimiento mensual y trimestral de 26 indicadores y 233 líneas de acción, respectivamente, de los Programas Especiales y Especiales Transversales en los que la STPS

tiene competencia, así como del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018.

Del análisis y evaluación de los resultados de los indicadores y las líneas de acción de tales programas, se integraron informes de avances de las metas comprometidas en la política pública laboral, que coadyuvaron a la toma de decisiones del Titular del Ramo desde una visión integral.

La continua revisión de la información permitió también atender las solicitudes de las instancias con que la STPS se coordina para el cumplimiento de las acciones planificadas en los programas. Entre las más importantes, destaca el informe de Avance y Resultados 2018 de los Programas derivados del PND 2013-2018, que la SHCP solicita se publique el primer bimestre de 2018 en las páginas electrónicas oficiales de las secretarías y organismos públicos que coordinan el cumplimiento de metas y objetivos de esos programas.

La STPS cumplió con esta solicitud, al publicar su Avance y Resultados 2017 del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social, que contiene los logros más significativos de la política pública laboral en dicho año, derivados del trabajo planeado a través de 12 indicadores, 18 estrategias y 85 líneas de acción específicas, con la intervención de esta dependencia y de sus organismos sectorizados: PROFEDET, JFCA, INFONACOT, CONASAMI y CONAMPROS. La publicación está disponible en www.gob.mx/stps/documentos/informacion-referente-a-la-politica-publica-laboral.

En respuesta a esa solicitud, se publicó en el portal institucional el informe de Avance y Resultados 2017 del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018 (PNTEPD), que coordina la STPS y que describe los resultados y acciones más relevantes para que los trabajadores con discapacidad ejerzan su derecho constitucional al empleo. La publicación puede consultarse en www.gob.mx/stps/documentos/informacion-referente-a-la-politica-publica-laboral.

De igual forma, en febrero de 2018 la STPS concluyó el registro de avance de los indicadores del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social y del PNTEPD 2018 en el Sistema de Seguimiento de Programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo (SISEG-PPND), que la SHCP diseñó para la medición y seguimiento de las metas sectoriales de los programas derivados del PND.

Programas especiales, especiales transversales y regionales derivados del PND

Como parte del proceso de rendición de cuentas 2017 y planeación 2018, la STPS entregó su aportación sectorial de los programas especiales, especiales transversales y regionales derivados del PND en los que tiene líneas de acción bajo su responsabilidad.

Con esta finalidad, SEDESOL y la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano (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 1 y 6 de febrero de 2018, en el mismo orden.

Del Programa para Democratizar la Productividad (PDP), el 5 de enero de 2018 se entregó a la SHCP la información de los logros en 2017 en las líneas de acción en que la STPS tiene participación, así como de las metas proyectadas para el ejercicio 2018.

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 publicaron en el Informe de Logros 2017 del PDP.

La aportación de la STPS a los Informes de Logros 2017 del Programa Nacional de Población, del Consejo Nacional de Población (CONAPO), y del PROIGUALDAD, del INMUJERES, se remitió el 13 y 14 de febrero de 2018, respectivamente. Asimismo, la STPS registró su planeación para el ejercicio 2018 en la plataforma electrónica del PROIGUALDAD, de las líneas de acción que son de su competencia.

Por último, el 6 de febrero de 2018 se envió la aportación de la STPS al Informe de Logros de la SAGARPA.

Indicadores sectoriales y líneas de acción ejercicio 2017-2018

Como responsable del análisis prospectivo para contribuir a la planeación estratégica de la dependencia y al seguimiento y cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, para el ejercicio 2018 se identificaron

26 indicadores y 219 líneas de acción en 17 programas derivados del PND en los que participa la STPS.

que participa la STPS desde 2015 con distintas tareas, acciones y proyectos.

En la Tabla 10 se detalla el número de indicadores y líneas de acción del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social, del PNTEPD, del Programa de Trabajo del INFONACOT y de los 17 que derivan del PND y en los

Mediante el Sistema de Indicadores Sectoriales y Estrategias Transversales (SISSET), se lleva el seguimiento y evaluación de los indicadores sectoriales cuyos resultados a junio de 2018 se muestran en la Tabla 11 y 11bis.

TABLA 10. 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			2
6 Programa Especial de Migración 2014-2018			7
7 Programa Nacional de Población 2014-2018			6
8 Programa Nacional de Derechos Humanos 2014-2018			2
9 Programa Nacional de Protección Civil 2014-2018			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			2
11 Programa para Democratizar la Productividad 2013-2018	SHCP	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			17
14 Programa Nacional de Juventud 2014-2018			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			1
18 Programa Regional para el Desarrollo del Sur-Sureste 2014-2018			2
19 Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018	INMUJERES	No aplica	19
20 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.

Sistema de Indicadores Sectoriales y Estrategias Transversales (SISSET)

El SISSET es un sistema informático pionero en su tipo en la administración pública federal, que fue diseñado en la STPS para el seguimiento óptimo de las metas y objetivos de los programas derivados del PND en que

participan sus unidades administrativas y los organismos del sector laboral.

Su innovación y eficacia, lo hizo merecedor de un reconocimiento del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) como una de las mejores buenas prácticas de la administración pública

TABLA 11. INDICADORES DE LOS OBJETIVOS 1 Y 2 DEL PROGRAMA SECTORIAL, CIERRE 2017 Y ENERO-JUNIO 2018

Nombre del indicador	Línea base 2013	Meta 2017	Cierre 2017	Meta 2018	Avance 2018 (30 de junio)
1.1 Número de buscadores de empleo colocados a través del Servicio Nacional de Empleo ^{p/}	1,100,000	921,558	976,051 ^{1/}	1,404,000	553,347 ^{2/}
1.2 Número de buscadores de empleo colocados, apoyados con capacitación para el trabajo (Bécate) ^{p/}	152,884	74,577	105,226 ^{3/}	168,800	66,784 ^{4/}
1.3 Porcentaje de desempleados colocados dentro del esquema del Seguro de Desempleo ^{5/}	No aplica	20%	No aplica	20% (meta 2018)	No aplica
2.1 Número de trabajadores beneficiados por acciones de apoyo a la productividad	9,214	51,676	63,884 ^{6/}	18,000	6,358 ^{7/}
2.2 Porcentaje de trabajadores beneficiados con bonos de productividad	29.60%	34%	33.3% ^{8/}	35%	No aplica ^{9/}
2.3 Número de trabajadores capacitados de manera presencial y a distancia	55,973	43,396	56,405 ^{10/}	64,888	38,653 ^{11/}

^{p/} Cifras preliminares.

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 en el periodo indicado.

- 1/ Al cierre del ejercicio 2017 fue posible superar en cerca de 6% la meta programada, como resultado del comportamiento estable en las acciones de colocación de los servicios de vinculación y de las acciones realizadas por las entidades federativas con recursos estatales, en el marco del Programa de Apoyo al Empleo (PAE).
- 2/ Este nivel de avance por debajo de lo previsto, se debe fundamentalmente a que los servicios de vinculación laboral han registrado menos colocación de la esperada; así como a un presupuesto asignado al PAE inferior al requerido para el cumplimiento de la meta anual.
- 3/ Para el cuarto trimestre de 2017, las expectativas de cumplimiento del indicador eran insatisfactorias, no obstante, con la recuperación de recursos a finales de agosto se pudieron impartir cursos de capacitación que concluyeron en diciembre. Con este último registro, tan sólo en el cuarto trimestre se colocó a 24,229 personas, lo que redundó en el cumplimiento de la meta programada, y que se superara en más del 40%.
- 4/ Este indicador ha mostrado un bajo rendimiento; el factor fundamental por el cual el avance no corresponde con lo previsto, es que se opera con un presupuesto de casi 50% menos de lo requerido para el otorgamiento de becas de capacitación para el trabajo.
- 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/ Los resultados del indicador corresponden a la suma de los beneficiarios de los programas: Apoyo para la Productividad (PAP), Formación de Agentes Multiplicadores (FAM) y Capacitación a Distancia para Trabajadores (PROCADIST). Al cierre de 2017, el indicador rebasó la meta programada en cerca de 24 puntos porcentuales, con un total de 24,640 mujeres y 39,244 hombres beneficiados.
- 7/ Se han realizado esfuerzos importantes para alcanzar la meta programada en este indicador, que han redundando en un notorio repunte al cierre de este periodo. Se logró capacitar a 2,232 trabajadores en el componente denominado "Cursos de productividad y empleabilidad en el ámbito laboral", asimismo se apoyaron a 4,126 trabajadores con cursos de capacitación específica. Se tiene considerado celebrar un convenio con alguna institución que brinde los apoyos de Capacitación Específica y Estímulos para la Certificación de Competencias Laborales, con la finalidad de cumplir con la meta establecida. Sin embargo, debido a la imposibilidad del uso del presupuesto de la partida de subsidios para la contratación de los instructores o capacitadores, además de la reducción de la capacidad instalada, se prevé beneficiar a sólo 8,280 trabajadores en 2018; aunque es necesario destacar que el número de trabajadores beneficiados en lo que va de esta administración asciende a 143,768, con lo que se ha cumplido y rebasado la meta sexenal (121,877) en 18%, aún sin contar con las acciones de los meses restantes del ejercicio 2018.
- 8/ Del 1 de enero al 31 de diciembre, 758,033 trabajadores fueron beneficiados con bonos de productividad.
- 9/ El resultado de este indicador es anual, por lo que no reporta cifras mensuales; sin embargo, del 1 de enero al 30 de junio, el número acumulado preliminar de trabajadores beneficiados con bonos de productividad fue de 305,269.
- 10/ Durante 2017, se brindó capacitación de la siguiente manera: mediante el Programa FAM se logró capacitar a 17,406 trabajadores de manera presencial (1,421 instructores y 15,985 por efecto multiplicador) y a 38,999 trabajadores a distancia a través del PROCADIST.
- 11/ En lo que va de 2018, se brindó capacitación a trabajadores, de acuerdo con la siguiente operación: mediante el FAM logró capacitarse a 10,345 trabajadores de manera presencial (957 instructores y 9,388 por efecto multiplicador) y a 28,308 trabajadores a distancia a través del PROCADIST.

TABLA 11BIS. INDICADORES DE LOS OBJETIVOS 3 Y 4 DEL PROGRAMA SECTORIAL, CIERRE 2017 Y ENERO-JUNIO 2018

Nombre del indicador	Línea base 2013	Meta 2017	Cierre 2017	Meta 2018	Avance 2018 (30 de junio)
3.1 Número de mujeres y hombres beneficiados por buenas prácticas de inclusión laboral ^{1/}	263,277	500,000	617,711 ²	350,000	No aplica ^{3/}
3.2 Porcentaje de juicios resueltos favorablemente promovidos por la PROFEDET	90%	Mayor a 85%	81.1% ^{4/}	Mayor a 90%	82.9% ^{5/}
3.3 Número de visitas de inspección, a fin de vigilar el cumplimiento de las normas laborales	84,153	119,550	116,608 ^{6/}	130,789	66,210 ^{7/}
4.1 Porcentaje de conciliación de los asuntos individuales	19.8%	28%	20.3% ^{8/}	30%	57.2% ^{9/}
4.2 Índice de estallamiento de huelgas	Menor a 1.0%	Menor a 0.5%	0.01% ^{10/}	Menor a 0.5%	0% ^{11/}
4.3 Porcentaje de efectividad en la conciliación administrativa	Mayor a 96%	Mayor a 96.0%	95.5% ^{12/}	Mayor a 96.0%	95% ^{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 mediante los componentes Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo" (DEI), Distintivo Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil (DEALTI), Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (DEFER), Distintivo México sin Trabajo Infantil (DIMEXTI) y Mecanismos de Coordinación y Vinculación Interinstitucional.
- 2/ En 2017, la STPS distinguió a 1,209 empresas por buenas prácticas de inclusión laboral de la siguiente forma: DEI 552; DEFER 440; DEALTI 98 y DIMEXTI 119. Esto permitió beneficiar a 454,412 personas de grupos en situación de vulnerabilidad. Adicionalmente, a través del componente Mecanismos de Coordinación y Vinculación Interinstitucional, se tiene un registro de 163,299 personas beneficiadas.
- 3/ Con respecto a los Distintivos DEI, DEFER y DEALTI, en la conmemoración del Día Nacional por la Inclusión Laboral se abrieron las convocatorias; el proceso de la edición 2018 está en la fase de revisión de expedientes. Para el DIMEXTI, el 31 de enero se cerró la convocatoria; se registraron 158 centros de trabajo, de los cuales fueron galardonados 107. Será hasta el cierre de esta administración que se conozcan los resultados definitivos. Con respecto a los Mecanismos de Coordinación y Vinculación Interinstitucional, de enero a junio se registra un total 325,676 personas beneficiadas.
- 4/ Al cierre de 2017, se concluyeron 19,335 juicios promovidos por la PROFEDET y de éstos 15,673 se resolvieron a favor de los trabajadores representados, con una recuperación de 1,449.2 mdp para los trabajadores y sus familias. Asimismo, por la vía de la conciliación se han concluido 8,603 resoluciones, de las cuales 7,125 favorecieron a los trabajadores (82.8%), con lo que se ha obtenido una recuperación de 411.3 mdp para ellos y sus familias.
- 5/ Del 1 de enero al 30 de junio de 2018, se concluyeron 8,600 juicios promovidos por la PROFEDET y de éstos 7,133 se resolvieron a favor de los trabajadores representados con una recuperación de 658.9 mdp en favor de las familias. Asimismo, por la vía de la conciliación se han concluido 21,875 resoluciones, de las cuales 21,403 han sido en favor de los trabajadores (97.8%), con lo que se ha permitido una recuperación de 346.8 mdp para los trabajadores y sus familias.
- 6/ A pesar de los esfuerzos en el último mes de 2017, en el que se realizaron 3,713 visitas de inspección adicionales a las programadas, al término de 2017, el número de visitas de inspección cerró ligeramente por debajo de la meta programada. No obstante, estas acciones beneficiaron a cerca de 1.5 millones de trabajadores.
- 7/ Con las visitas realizadas, de enero a junio de 2018, se benefició a cerca de 3 millones de trabajadores: 1.9 millones son hombres, y poco más de un millón mujeres.
- 8/ Durante 2017, se registraron 79,965 asuntos individuales terminados, de los cuales 16,254 fueron por la vía de la conciliación. Con respecto a las Jornadas Nacionales de Conciliación, los datos en el periodo son: 12 jornadas realizadas, se giraron 771 citatorios de apoyo a Juntas Especiales, llevando a cabo 331 pláticas conciliatorias y se celebraron 92 convenios. La JFCA ha detectado que los juicios en trámite son complejos, sin posibilidades de conciliar y que están sujetos a la normatividad de los órganos internos de control, dicha situación afectó el cierre de 2017, pues se observó una desviación en la meta en 27.4%, lo que no permitió cumplir la meta programada para este ejercicio.
- 9/ En lo que va de 2018 se registraron 89,895 asuntos individuales terminados, de los cuales 51,946 fueron por la vía de la conciliación. Con respecto a las Jornadas Nacionales de Conciliación, los datos al mes de junio son: seis jornadas, se giraron 276 citatorios de apoyo a Juntas Especiales, llevando a cabo 186 pláticas conciliatorias y 138 convenios celebrados. A partir de 2018, se consideran los convenios fuera de juicio y asuntos paraprocesales atendidos, como parte de las variables de este indicador. Tan sólo en el segundo trimestre de 2018, se llevaron a cabo tres Jornadas Nacionales, con los siguientes resultados: 132 citatorios, 107 pláticas conciliatorias, dos pláticas de colaboración y 86 convenios y desistimientos celebrados.
- 10/ En 2017 se registraron 6,977 emplazamientos a huelga y el estallamiento de una sola de ellas. Al periodo de reporte, se tiene la baja de seis huelgas con 897 trabajadores involucrados, y quedan 12 en trámite.
- 11/ Del 1 de enero al 30 de junio, se registraron 2,646 emplazamientos, sin registro de alguna huelga estallada. Continúan 12 huelgas en trámite, que involucran a 2,154 trabajadores. El ejercicio de la función conciliadora permanente con los factores de la producción, ha permitido la preservación de la paz laboral.
- 12/ Durante 2017, se atendieron 516 asuntos, de los cuales 493 celebraron convenio y 50 continúan en proceso de negociación, que involucran a cerca de 500 mil trabajadores. El indicador se cumplió de manera satisfactoria.
- 13/ En el periodo de reporte se atendieron 296 asuntos, de los cuales se celebraron 287 convenios, que involucran a 277,583 trabajadores. Es importante mencionar que, en los primeros meses del año, se ingresan asuntos que se irán resolviendo a lo largo del ejercicio, mejorando el desempeño de este indicador, hacia el final del año.

federal en 2017 en la categoría de “Evaluaciones para la mejora de la política pública”. El reconocimiento fue entregado a la STPS el 9 de noviembre de 2017.

Con más de tres años de funcionamiento, se han instrumentado mejoras importantes en el Siset que hoy lo han convertido en una herramienta indispensable para la planeación y la evaluación de estrategias, que favorece el cumplimiento de metas, la rendición de cuentas y la transparencia.

La función y alcance del Siset 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.

Conclusión de los Compromisos de Gobierno CG-088 y CG-266

El **Compromiso de Gobierno 088 Fortalecer y difundir los beneficios e incentivos con los que cuentan las empresas al contratar personas con discapacidad (CG-088)** y 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)**, este último reasignado a la STPS el 2 de enero de 2017 por la Presidencia de la República, se atendieron en

tiempo y forma por esta dependencia, de acuerdo con el protocolo del Sistema Integral de Seguimiento de Compromisos.

Con respecto al CG-088, se atendieron las tareas comprometidas de diciembre 2012 a septiembre de 2015, y de manera oficial se comunicó el cumplimiento del 26 de octubre de 2015, y con la entrega oficial de la documentación y evidencias el 30 de septiembre de 2015. Con el Acta Notarial No. 22,587 del Libro No. 877, ante la Fe del Notario Público No. 230 de la Ciudad de México, el 28 de junio de 2016, se certificó el cumplimiento del CG-088.

En cuanto al CG-266, se atendió 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 de áreas geográficas.
- Se reformaron y adicionaron diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desvinculación del salario mínimo.
- Se fijaron los salarios mínimos general y profesionales que serán vigentes a partir del 1 de enero de 2017.



- Se realizó un análisis comparativo de la evolución del salario mínimo.

La conclusión del numeral 1 de este compromiso de gobierno se certificó con el Acta Notarial 133,300 del Libro No. 2,593 ante la Fe del Notario Público No. 9 de la Ciudad de México, el 17 de julio de 2017.

Atención ciudadana

Del 1 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018, la STPS recibió un total de 768 solicitudes ciudadanas de la Dirección General de Atención Ciudadana de la Oficina de la Presidencia de la República. Se han atendido 766, es decir, 99%, y al cierre de este reporte dos están en proceso de respuesta.

De enero a junio 2018, se recibieron 390 peticiones ciudadanas, de las cuales se atendieron 377, equivalentes a 97% del total, y 13 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 2018 se han recibido 30 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 de 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 2017 a junio de 2018, 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 ese medio.

Seguimiento y atención del buzón del portal Capacidades y Empleo

Una de las acciones realizadas para el cumplimiento del CG-088, es la atención a las peticiones ciudadanas recibidas a través del buzón habilitado en el portal

Capacidades y Empleo (capacidadesyempleo.stps.gob.mx), que fue 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 2017 y hasta junio de 2018, se recibieron por ese medio 58 peticiones ciudadanas de personas con discapacidad o empresas interesadas en dar empleo a personas con discapacidad, que solicitaron orientación en diferentes temas, de las cuales todas han sido atendidas.

El portal Capacidades y Empleo ha tenido más de 5,300 visitas provenientes de México, principalmente, y de usuarios de Estados Unidos, Francia y Corea del Sur.

En julio de 2018 se comenzó su migración al portal gob.mx con el objetivo de incrementar su número de usuarios a través de esta plataforma institucional.

Órganos de Gobierno

La STPS participa de manera proactiva y eficiente en los Órganos de Gobierno en los que es parte y con lo cual ha garantizado la transversalidad de la política pública laboral, como se señala a continuación.

Designaciones

Con el nombramiento del nuevo Titular de la STPS, el 10 de enero de 2018 por el Titular del Ejecutivo Federal, se actualizó la representatividad de la dependencia en los 82 órganos en los que participa, los cuales se enlistan en el Anexo Órganos de Gobierno en que participa la STPS 2017-2018.

Para tal fin, se elaboraron igual número de oficios de designación con sus correspondientes tarjetas de análisis técnico-jurídico, que documentan la asociación entre el objetivo de cada instancia con las funciones de los representantes designados, de acuerdo con el Reglamento Interior de la STPS.

Adicionalmente, se elaboraron 17 oficios de designación para que representantes de la dependencia participaran en otras instancias de las que también forma parte la STPS, entre las cuales destacan:

- Representante ante el Gabinete Especializado de México con Educación de Calidad

- Representante ante el Gabinete Especializado de México Incluyente
- Enlace en la Comisión Interna de Transición de Entrega para el proceso de entrega-recepción y rendición de cuentas de la Administración Pública Federal
- Representantes ante el Consejo Nacional de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible
- Representante en la Estrategia “Somos mexicanos”
- Consejo Consultivo de Política Migratoria de la SEGOB
- Responsables ante el Archivo General de la Nación
- Enlaces ante la Estrategia de Atención Integral para Jornaleros Agrícolas Migrantes
- Representante ante el Gabinete Especializado de México Incluyente
- Enlace ante el Consejo Asesor de Contenidos Digitales
- Comité de Auditoría, Control y Vigilancia del Instituto FONACOT
- Enlaces de Grupo y Subgrupo de Trabajo para la atención de asuntos legislativos y parlamentarios
- Enlace ante el Grupo de Trabajo en Materia de Envejecimiento

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 Patrones en el Comité Consultivo y de Vigilancia de la CONSAR, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de junio de 1996, la STPS debe calificar los requisitos de las propuestas de designación ante dicha instancia.

Conforme a las facultades señaladas en el artículo tercero de dicho acuerdo, en marzo de 2018 la STPS calificó los requisitos de la propuesta de designación de la CROM.

Del 1 de septiembre de 2017 al 30 de abril de 2018 se actualizó el directorio con los datos de contacto de secretarios técnicos y enlaces de los 82 Órganos de Gobierno, que aportan información sobre la programación de las sesiones, el nivel jerárquico

requerido por las instancias colegiadas según los temas a tratar, así como el envío de la documentación necesaria para garantizar la participación eficaz de los representantes de la dependencia; además, se digitalizaron 139 carpetas informativas que suman un total de 1,227, que conforman un acervo documental para consulta y análisis de información.

Otras actividades realizadas en el periodo de este Informe de Labores es la elaboración de 42 calendarios de sesiones semanales y 10 mensuales, para informar de las sesiones programadas y el nivel jerárquico requerido, e igual número de reportes semanales para obtener información oportuna sobre la asistencia de los representantes designados a las sesiones convocadas.

Sesiones

La STPS participó en 195 sesiones del 1 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018: en 33 asistió el representante titular (17%), a 123, el representante suplente (63%), y en 29 se acudió como invitado (15%); únicamente en 10 sesiones esta dependencia no tuvo representatividad (5%), por saturación en las agendas de los miembros designados respecto a compromisos contraídos con anterioridad o porque el órgano de gobierno únicamente acepta suplencias de un determinado rango jerárquico.

En materia de información estratégica para apoyar la participación de representantes de la STPS, para 44 sesiones se analizaron 680 temas de índole financiera, jurídica, presupuestaria, estadística y de desarrollo social, que correspondieron a igual número de asuntos, de los cuales se integraron los órdenes del día de cada sesión.

Como resultado del análisis, se elaboraron poco más de 530 recomendaciones para aprobación; en cerca de 110 se solicitó ampliar la información por ser insuficiente para la adecuada toma de decisiones, y en alrededor de 40 se sugirió no aprobar los temas por carecer de argumentación técnica o de fundamentación jurídica que permitieran hacer una evaluación correcta de los beneficios en favor de los trabajadores y sus familias.

Del 1 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018, la STPS participó en 25 sesiones a través de la DGAPS: 11 como titular, nueve como suplente y cinco como invitado, en los siguientes Órganos de Gobierno: Consejo de Administración del INFONAVIT, Comité de Auditoría,

Control y Vigilancia del INFONACOT, Comisión Ejecutiva del Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado (PENSIONISSTE), Comisión Ejecutiva del FOVISSSTE y Comisión Intersecretarial para la Adopción y Uso de la Clave Única de Registro de Población. Como material de apoyo, se elaboraron igual número de análisis financieros, jurídicos, presupuestarios, estadísticos y de desarrollo social.

Con respecto a los trabajos de coordinación que solicitó la Comisión Intersecretarial para la Adopción y Uso de la Clave Única de Registro de Población (CURP), para la liberación y puesta en marcha del Plan Piloto de Acta de Nacimiento en Línea con la Clave CURP incorporada, así como para la expedición de la CURP Temporal para Extranjeros, de septiembre de 2017 a junio de 2018 se enviaron poco más de 100 correos electrónicos a las unidades administrativas de la STPS y sus organismos desconcentrados para que acepten y reconozcan su validez en cualquier trámite que se realice ante esta dependencia y sus organismos. Asimismo, se participó en cuatro reuniones previas a las sesiones de la Comisión Intersecretarial, para contribuir 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 el 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, Comisión Ejecutiva del FOVISSSTE, Comisión Intersecretarial de Gasto Público, Financiamiento y Desincorporación; Junta Directiva del ISSSTE, Comisión Nacional de Inversiones Extranjeras y CURP.

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 de organismos del sector. En él pueden consultarse las designaciones permanentes de funcionarios; seguimiento y calendarización de las sesiones; órdenes del día, así como el envío por correo electrónico de notificaciones de las 195 sesiones registradas del 1 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018.

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 2017 al 30 de junio de 2018, se tiene un registro de 55 sesiones con asuntos relevantes.

Asimismo, el calendario electrónico de sesiones se mantiene actualizado para informar a los enlaces de las sesiones semanales y mensuales. Del 1 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018, se enviaron 195 notificaciones por ese medio para igual número de sesiones.

Difusión transversal de la política pública laboral en los Órganos de Gobierno

Como parte de la implementación de esta estrategia, específicamente para el Convenio General de Colaboración en Favor de las Personas con Discapacidad, suscrito el 19 de enero de 2015, se instrumentaron las acciones siguientes del 1 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018:

- El 1 de diciembre de 2017, la STPS otorgó el DEI “Gilberto Rincón Gallardo”[®] a las Delegaciones Federales del Trabajo del Estado de México y Tlaxcala, y a las delegaciones regionales del INFONAVIT de Chiapas, Colima, Durango, Tabasco y oficinas centrales del Instituto, 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”, para distinguir a las empresas que pagan de manera oportuna sus aportaciones patronales al INFONAVIT, aplican buenas prácticas en beneficio de personas con discapacidad y difunden el programa “Hogar a tu medida”.

Derivado de la participación de la STPS en el Consejo de Administración del INFONAVIT, en septiembre de 2017, se llevaron a cabo reuniones de trabajo entre representantes de la DGAPS, PROFEDET, JFCA y del INFONAVIT, con objeto de solucionar la depuración de juicios en proceso relacionados con el reclamo de la entrega del saldo de la subcuenta de vivienda en

el régimen 73. Como resultado, se logró la firma de convenios y el cumplimiento de laudos ya emitidos, que condenan de pago al INFONAVIT, así como la creación de un procedimiento administrativo expedito y sin necesidad de demandar, para autorizar la entrega del saldo de la subcuenta a los beneficiarios de los derechohabientes extintos que lo soliciten, y que opten por pensionarse en ese régimen.

En la sesión ordinaria del 27 de septiembre de 2017 del Consejo de Administración del INFONAVIT, se aprobó el procedimiento para reconocer a beneficiarios de derechohabientes extintos, y entregarles los recursos del saldo de la subcuenta de vivienda, régimen 73, como un plan piloto únicamente para la Ciudad de México, con la intención de reproducirlo después en todo el país.

Con dicha medida, se atendieron de manera inmediata 19 mil juicios vigentes y al cierre de 2017 se depuraron alrededor

de 11 mil juicios más. Se estima que con esta medida se evitarán de 5 mil a 8 mil nuevas demandas anuales.

Con base en ese mismo ejercicio transversal, y derivado de la participación en las comisiones ejecutivas de FOVISSSTE y del PENSIONISSSTE, en marzo de 2018 comenzaron las gestiones entre la PROFEDET, JFCA, FOVISSSTE, PENSIONISSSTE e ISSSTE, con la finalidad de promover el reconocimiento de beneficiarios de derechohabientes extintos, para la entrega de recursos del saldo de la subcuenta de vivienda registrada en la AFORE y administrada por el Fondo Nacional de Pensiones referido.

Durante abril de 2018 se realizaron los estudios técnico-jurídicos que servirán de base para diseñar el proceso administrativo con el que se hará la entrega directa a beneficiarios de los derechohabientes extintos, sin necesidad de demandar.



5. Comunicación social

La política de comunicación de la STPS tiene como misión informar de las acciones y actividades que lleva a cabo esta dependencia para impulsar una nueva cultura laboral, caracterizada por el trabajo digno y decente, la colaboración entre los sectores productivos para incrementar la productividad y el fomento de la paz laboral para alentar la inversión y la formalización del empleo.

Hacia este propósito, la Dirección General de Comunicación Social enfoca su atención en el suministro de información veraz y pertinente a los medios de comunicación, sobre las actividades, temas coyunturales y avances de los programas que tiene a su cargo la STPS, así como en sociabilizar los programas, las convocatorias y herramientas creadas para la seguridad y productividad laboral con base en la normatividad y metas de su 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 y lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales de la dependencia.

Prensa e información

Con el propósito de brindar a la ciudadanía información oportuna, del 1 de diciembre de 2012 al 30 de junio de 2018 se emitieron 1,027 boletines de prensa que generaron un total de 23,198 impactos en medios de comunicación distribuidos de la siguiente manera: 1,663 en periódicos y revistas; 2,644 en radio y televisión y 18,891 en portales de *Internet*, los cuales pueden consultarse en la dirección electrónica www.gob.mx/stps/prensa.

Durante este periodo, destaca la realización de 147 conferencias con medios de comunicación en los que se ofreció información sobre actividades y programas de la STPS. Además, se hicieron 564 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, como creación de empleos

formales; programas de inspección; Reforma Laboral y justicia cotidiana y derechos humanos fundamentales de los trabajadores, además de la actualización de las Tablas de Enfermedades de Trabajo y de Valuación de Incapacidades Permanentes.

A partir del 1 de septiembre de 2017 y hasta el 30 de junio de 2018 se emitieron 186 boletines de prensa que generaron 7,573 impactos en medios de comunicación distribuidos de la siguiente manera: 755 en periódicos y revistas; 777 en radio y televisión y 6,041 en portales de *Internet*, los cuales pueden consultarse en la página electrónica de la STPS (www.gob.mx/stps/).

Asimismo, se organizaron 64 conferencias y eventos con medios de comunicación en los que se ofreció información sobre actividades y programas de la STPS, anuncios relevantes en materia laboral, así como 123 entrevistas a funcionarios de la STPS para medios de comunicación.

A partir del 1 de septiembre de 2017 y hasta el 30 de junio de 2018 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 y difunde 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 elaboran reportes con los cuales se evalúa la evolución de impactos generados por boletines, el posicionamiento de la información de la STPS en medios de comunicación, así como los temas con más repercusión. Como complemento, se realiza un informe especial de temas coyunturales y de mayor trascendencia social y económica, en el que se analiza el tratamiento informativo de los medios de comunicación impresos, electrónicos y digitales.

En cuanto a las coberturas informativas de las reuniones de trabajo del Titular de la STPS en otros países para consolidar la meta México con Responsabilidad Global, destaca la siguiente información:

- Foro España-Américas. En Sevilla, España (7 al 9 de noviembre de 2018) el Titular de la dependencia asistió como autoridad representante de la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil, que aglutina a 27 países. Se emitieron tres boletines de prensa.
- Cobertura de la supervisión de las condiciones laborales de los jornaleros mexicanos del PTAT. El 1 de junio de 2018, en Ontario, Canadá, el C. Secretario recorrió campos agrícolas canadienses en compañía del Embajador de México en Canadá; y se reunió con la Ministra de Empleo, Desarrollo de la Fuerza Laboral y Trabajo de Canadá.
- Iniciativa mundial para crear y dignificar empleos a jóvenes. El 5 de junio de 2018, en Ginebra, Suiza, el Titular del Ramo se reunió con el Director General de la OIT y anunció la adhesión de México al proyecto.
- 107 Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). Del 6 al 8 de junio de 2018, en Ginebra, Suiza, el Titular de la STPS informó durante su participación en la Sesión Plenaria, que en las últimas cinco décadas las mujeres tienen una mayor participación en las actividades productivas de nuestro país.
- Participación III Encuentro de Jóvenes de la Alianza del Pacífico, 29 de junio. Cali, Colombia. El Secretario, acompañado de su homóloga de Colombia, reconoció la importancia de fortalecer los vínculos entre los ministerios de Trabajo y de Educación para contribuir a una mejor transición para los jóvenes que les permita afrontar los retos actuales en el mundo laboral.

De septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018, 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:

- Asistencia y apoyo a damnificados del sismo del 7 de septiembre. Del 11 al 14 de septiembre de 2017, el C. Secretario viajó al estado de Chiapas para coordinar trabajos de asistencia y apoyo, por instrucciones del Presidente de la República, Enrique Peña Nieto.

Equipos interinstitucionales de los tres órdenes de gobierno, bajo la coordinación de la STPS, realizaron recorridos casa por casa en la Zona Metropolitana de Chiapas, que abarca 17 municipios, para asegurar la asistencia humanitaria y levantar el censo de daños tras el sismo.

- Asistencia y apoyo a damnificados del sismo del 19 de septiembre. El Titular de la dependencia ordenó a Subsecretarios, titulares de Comunicación Social y de la Coordinación de Asesores de la STPS, así como a titulares de la PROFEDET, INFONACOT, JFCA y Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo, para que colaboraran con las personas afectadas por el sismo ocurrido el 19 de septiembre de 2017.

En este contexto, anunció que, como parte de la ayuda a la población afectada, se crearía un programa de empleo eventual a través de un convenio con empresas locales, y que permanecería en el estado para supervisar la reconstrucción hasta su conclusión.

- En Morelos, el 22 de septiembre de 2017, acompañado por funcionarios de la STPS, entregó materiales y herramientas a personal de la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA), autoridades municipales y de Protección Civil, para su distribución en los municipios de Tetela del Volcán y Jojutla, afectados por el sismo.
- El 23 de septiembre del mismo año, el Titular de la dependencia acompañó al Presidente de la República en un recorrido por Quintana Roo y por el municipio de Jiquipilas, Chiapas, donde se anunció la puesta en marcha del Programa de Empleo Temporal para autoconstrucción. El 17 de octubre de 2017 el Titular de la STPS informó que la OIT comenzó su labor de

asistencia, con el envío de expertos para apoyar en el diseño de una estrategia orientada a la reconstrucción y generación de empleos en la región.

- Segunda Sesión Ordinaria 2017 de la CONASETRA. Con el compromiso de impulsar la formalización del empleo en todos los estados y elaborar una estrategia nacional para atender el tema de la subcontratación, culminó la CONASETRA el 21 de octubre de 2017 en Querétaro, Querétaro.
- Transmisión de poderes en Coahuila. Con la representación personal del Presidente de la República, Enrique Peña Nieto, el Titular de la STPS asistió a la investidura del Gobernador del Estado para el periodo constitucional 2017-2023 el 1 de diciembre de 2017 en Saltillo, Coahuila.
- Toma de posesión del nuevo Secretario del Trabajo y Previsión Social. Se llevó a cabo la cobertura de este evento realizado el 10 de enero de 2018 en la Ciudad de México.
- Arranque del Programa de Apoyo al Empleo (PAE) 2018. El nuevo encargado de la política laboral del país, encabezó el comienzo del PAE con la inauguración de la Feria del Empleo en Zacatecas, Zacatecas, el 25 de enero de 2018.
- Firma del Pacto Laboral Coahuila. El 7 de febrero de 2018, en Saltillo, Coahuila, se cubrió la cobertura del Pacto Laboral Coahuila en la que el Gobernador de la entidad, empresarios y representantes de los trabajadores se comprometieron a promover el crecimiento económico, la estabilidad laboral y blindar al estado de bienestar.
- Firma del Acuerdo de Ejecución de Movilidad Interna. En la 1ª Sesión Ordinaria de la CONASETRA 2018, se firmó este acuerdo en Playas de Rosarito, Baja California, el 22 de febrero de 2018, cuyo objeto es ejecutar políticas y programas para mejorar la protección de los derechos laborales de los trabajadores del campo.
- Ferias de Empleo para Mujeres. En coordinación con gobiernos de los estados, la STPS, a través del SNE, encabezó durante el mes de marzo de 2018 la realización de 84 Ferias del Empleo para la Mujer, en todo el territorio nacional.

- Visita a campo agrícola en el municipio de San Gabriel, Jalisco, 27 de mayo de 2018. El Titular de la STPS inauguró el Centro de Atención Infantil “Bio 1” para hijas e hijos de los trabajadores agrícolas de la empresa Bioparque de Occidente y reafirmó el compromiso con la CONASETRA de garantizar los derechos laborales de los trabajadores.

En coordinación con la Presidencia de la República entre el 1 de septiembre de 2017 y el 30 de junio de 2018, se difundieron las siguientes actividades:

- Presentación de los Convenios de Formalización del Empleo
- Ceremonia conmemorativa del Día del Trabajo
- Dos conferencias conjuntas con la vocería, en las que se informó sobre los avances en la política laboral durante esta administración y ampliación de los créditos FONACOT a trabajadores.

Ante los sismos de los días 7 y 19 de septiembre tanto en Chiapas, Oaxaca y la Ciudad de México, se emitieron 24 boletines en materia de asesoría de derechos laborales de los trabajadores ante la contingencia, y la entrega de apoyos, recorridos e inspección a centros de trabajo.

Entre los eventos más relevantes que se reportaron en los medios se encuentran la Semana Nacional de Seguridad Social 2018, conferencia conjunta con INFONACOT, Feria Nacional del Empleo y Entrega del Premio Nacional de Trabajo 2017.

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).

Fotografía y video

En apoyo a los medios de comunicación para la difusión de las actividades y ceremonias relevantes de la STPS, se mantiene un registro organizado y óptimo del material fotográfico y de video con el que se documenta el quehacer institucional.

Desde el inicio de la presente administración y hasta el 30 de junio de 2018, el área de fotografía y audiovisuales ha producido 317 grabaciones, con los cuales se han creado 2,224 clips, dos cortometrajes, una biografía, 16 entrevistas y 190 clips para redes sociales, 224 audios para radio y 95 videos para la página de *YouTube* de la STPS (<https://www.youtube.com/user/STPS2018/videos>) para apoyar los contenidos de noticiarios de prensa, radio, televisión, portales de *Internet* y redes sociales.

En este mismo periodo se realizaron 3,136 fotografías para resaltar las actividades más importantes de la STPS en apoyo a los medios de comunicación escritos, portales de *Internet*, redes sociales y para difundir la imagen institucional.

Del 1 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018, se produjeron 465 fotografías, de las cuales 458 se publicaron en la sección Galería del portal institucional. Además, se realizaron 51 grabaciones de eventos, se produjeron 136 clips e igual número de audios, así como 51 clips para redes sociales, además de 20 transmisiones en vivo en *YouTube* y videos.

Redes sociales

En cumplimiento con la estrategia transversal de Gobierno Cercano y Moderno y para continuar con el fortalecimiento de la comunicación ciudadana a través de las redes sociales, se difundieron por esos medios las actividades y programas de la STPS.

Del 1 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018, la cuenta de *Twitter* de la Secretaría (@STPS_mx), llegó a un total de 298,219 seguidores y se emitieron 5,600 tuits, lo que representa 600 publicaciones más respecto al mismo periodo del año anterior. Los temas que se difundieron fueron:

- Atención a la contingencia de los sismos de septiembre de 2017
- Convocatoria México Sin Trabajo Infantil DIMEXTI 2017
- Abriendo Espacios
- Ferias de Empleo
- Crédito FONACOT

- CONASETRA
- PTAT
- Logros de la STPS
- Premio Nacional de Trabajo 2018
- Sorteo del Billete Conmemorativo del Día del Trabajo de la Lotería Nacional para la Asistencia Pública

En vinculación con la Dirección General de Comunicación Digital de Presidencia de la República se apoyó en la difusión de *hashtags* entre los que destacan #LoBuenoSigueContando, #ZEE, #FuerzaMéxico, #MiBandera y #ElViajeContinúa.

En la cuenta oficial de la Secretaría en *Facebook* (stpsmx), se registran actualmente 229,536 seguidores, es decir 25% más usuarios respecto al mismo mes del año anterior, cuando sólo contaba con 182,611 seguidores. Estos son parte de los resultados del fortalecimiento de la estrategia de comunicación digital con la creación y publicación de contenidos orgánicos en formatos como reportajes en video, animaciones, transmisiones en vivo, galerías fotográficas y GIFS, entre otros.

En la cuenta de la STPS en *Instagram* (stpsmx) se tienen 1,571 seguidores. En esta red social, de septiembre de 2017 a junio de 2018 se realizaron 608 publicaciones entre imágenes, videos e historias, lo que representa un aumento de 200% respecto al mes de junio de 2017, cuando sólo se tenían 199 publicaciones.

Portal institucional

Durante el periodo del 1 de septiembre de 2017 al 30 de junio de 2018, a través del portal institucional se publicaron 186 boletines de prensa y comunicados y 176 *blogs* entre los que destacan:

- Atención a los sismos de septiembre de 2017
- Zonas Económicas Especiales
- Premio Nacional de Trabajo
- Entrega de Reconocimiento del CONEVAL a la STPS por sus buenas prácticas en “Evaluaciones para la mejora de la política pública”

- Entrega del DEI “Gilberto Rincón Gallardo”[©]
- Acércate al Observatorio Laboral
- Ferias de Empleo
- Semana Nacional de Seguridad Social 2018
- Actividades del Secretario
- Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2018

En respuesta al creciente número de usuarios que utilizan los medios digitales, por primera vez se transmitió en vivo a través de *Facebook* la primera participación del Secretario ante medios de comunicación.

Por medio de las plataformas *Instagram*, *Periscope*, *Twitter* y *Facebook* se realizaron 51 transmisiones en vivo tanto de las actividades del Secretario como de eventos de la dependencia y se ha reforzado la difusión con 72 clips de video en *Twitter* y *Facebook*.

Se publicaron 15 *banners* sobre Fuerza México, II Sesión Ordinaria de la CONASETRA, Reconocimiento del CONEVAL a la STPS, XIII Edición del Premio Nacional de Trabajo, Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.

En lo que va de la administración hasta el 30 de junio de 2018 se han difundido mil boletines de prensa y comunicados; 176 *blogs* que apoyan directamente con la difusión de programas y actividades; además de 106 *banners* y 2,557 fotografías en la sección Galería del portal institucional.

Comunicación operativa

Se da puntual cumplimiento a las tareas de la difusión de campañas de comunicación social, de control de la imagen institucional, gestión editorial y divulgación y promoción de los programas que la STPS ha desarrollado para mejorar las condiciones de vida de la población trabajadora y la de sus familias.

Como resultado de la labor de relaciones públicas se celebraron convenios de colaboración con medios de comunicación para brindarles contenidos mediante entrevistas, reportajes y artículos de opinión, con información precisa para la ciudadanía en temas de su interés y relacionados con la nueva cultura laboral.

A partir de 2015 y hasta el 30 de junio de 2018, se renovaron 341 convenios de colaboración, que abrieron nuevos espacios para la difusión de las actividades y logros de la STPS, los cuales se desglosan como sigue: 66 en televisión, 134 en radio, 81 en prensa escrita y 60 en medios digitales.

Campañas de comunicación social

En cumplimiento con el compromiso de sociabilizar las actividades y logros de la STPS, así como temas contingentes para trabajadores y empleadores, en lo que va de la administración y hasta el 30 junio de 2018 se han realizado 14 campañas de comunicación a través de radio, televisión, impresos, medios digitales y complementarios, que posicionaron el tema de los beneficios de la política laboral entre los trabajadores, empleadores y buscadores de empleo, entre otros.

Las campañas que se desarrollaron cumplieron los lineamientos de la Dirección General de Normatividad en Comunicación de la SEGOB, señalados en el Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos Generales para las Campañas de Comunicación, así como las directrices institucionales, las cuales se desglosan a continuación según el año fiscal en que se realizaron.

2014

- Logros y Resultados de la STPS y el INFONACOT
- México sin Trabajo Infantil (tres versiones)
- Compromiso de Gobierno CG-088 Fortalecer y difundir los beneficios e incentivos con los que cuentan las empresas al contratar personas con discapacidad
- Crezcamos Juntos (dos versiones)

2015

- Logros y resultados de la STPS 2015 (tres versiones)
- Protección a los trabajadores (trabajo formal, derechos laborales y paz laboral)
- México sin Trabajo Infantil (cuatro versiones)
- Logros y resultados de la STPS/fase tres (programas que implementa la dependencia para incrementar el empleo formal) (cuatro versiones)

- Beneficios del crédito FONACOT (dos versiones)

2016

- Justicia laboral cotidiana, versión Reforma Laboral

2017

- Promoción del empleo, versión Portal del Empleo

2018

- Mensajes a la ciudadanía
- Crédito FONACOT 2018, versión Beneficios, y Premio Nacional de Trabajo
- Convocatorias de distintivos empresariales, versión Distintivo Empresa Familiarmente Responsable, DEI "Gilberto Rincón Gallardo"® y DEALTI



Premio Nacional de Trabajo 2018



¡INSCRÍBETE Y PARTICIPA!

Si generaste e implementaste una idea que incrementa la productividad en tu centro laboral

PREMIAMOS LAS GRANDES IDEAS

¡Reconocemos tu ingenio y dedicación!

Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

Consulta la convocatoria en www.gob.mx/stps • productividadlaboral.stps.gob.mx/



Campaña de órganos desconcentrados

Como cabeza de sector, en esta administración la STPS gestionó ante la SEGOB y Presidencia de la República los trámites correspondientes para la difusión de 10 campañas de comunicación social de la PROFEDET y 11 del INFONACOT.

Diseño e imagen institucional

Como área responsable del cumplimiento de la normatividad sobre el uso de la imagen institucional, de acuerdo con el Manual de Identidad Gráfica 2013-2018 de la Presidencia de la República, a partir de diciembre 2012 y hasta el 30 de junio de 2018 se ha apoyado a las unidades administrativas de la STPS y órganos desconcentrados en la dictaminación y diseño de material gráfico, digital y audiovisual, entre los que destacan:

2014: creación del logotipo México Sin Trabajo Infantil y la integración de la carpeta en que se documenta el cumplimiento de las tareas asignadas a Comunicación Social sobre el Compromiso CG-088 Fortalecer y difundir los beneficios e incentivos con los que cuentan las empresas al contratar a personas con discapacidad: mejora del micrositio Capacidades y Empleo, realización de la campaña de comunicación social en medios comerciales y en tiempos oficiales y notas periodísticas.

2015: diseño del pronunciamiento conjunto de los sectores obrero, patronal y del Gobierno de la República, acerca de la homologación de zonas para la determinación de los salarios mínimos; de la convocatoria para la integración del Consejo de Representantes de la CONASAMI para el periodo 2015-2019; díptico sobre avances de la Reforma Laboral; elaboración de material impreso institucional para la III Reunión de Ministros Iberoamericanos de Trabajo; diseño y elaboración del material impreso y audiovisual en idioma inglés de los Avances de la Reforma Laboral para la 67 Feria Internacional del Libro de Fráncfort.

2016: diseño de la imagen institucional para la XIX CIMT; material gráfico, papelería y el arte de dos pronunciamientos conjuntos de la CONASETRA; diseño de la papelería y material gráfico del Encuentro de Especialistas sobre Salario Mínimo; el rediseño del logotipo del PROCADIST y la creación de imágenes sobre temas relacionados con la labor de la STPS para su difusión en redes sociales.

2017: diseño de materiales de difusión en apoyo a los eventos para la Conmemoración del Centenario de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos y de los 100 años del Artículo 123. Se continuó colaborando en las actividades permanentes del CG-088, como la actualización integral del portal *capacidadesyempleo.stps.gob.mx*, con nuevos contenidos y diseño en marzo de 2017.

En 2018 y hasta el 30 de junio: se diseñaron materiales de difusión en apoyo a la Convocatoria del PRENAT 2018, así como infografías con datos sobre las ferias de empleo en estados de la República, imágenes creativas para ilustrar publicaciones en redes sociales y en su portal institucional.

Dictaminación de materiales de eventos y convocatorias anuales de los Distintivos DEFR, DEALTI, DIMEXTI, DEI “Gilberto Rincón Gallardo” y el Premio Nacional de Trabajo durante el periodo 2013 al 2018.

En cuanto a las actividades de diseño gráfico y dictaminación de imagen institucional, del 1 de diciembre de 2012 al 30 de junio de 2018 se brindaron un total de 846 servicios, de los cuales 557 fueron de dictaminación de materiales gráficos, audiovisuales y publicaciones y 289 de diseño gráfico, elaboración y producción de materiales de difusión, así como la creación de imágenes para ilustrar los mensajes de redes sociales y de la página institucional de la STPS.

Gestión editorial

Del 1 de diciembre de 2012 al 30 de junio de 2018, se tramitaron 48 registros del Número Internacional Normalizado del Libro (ISBN, por sus siglas en inglés), para publicaciones que realizaron las unidades administrativas de la STPS, en versión impresa y digital.

Se entregaron cinco ejemplares de las obras publicadas por la STPS a la Biblioteca de México y a la Biblioteca del Congreso de la Unión, para comprobación y depósito legal, en cumplimiento de la Ley Federal de Derechos de Autor, de su Reglamento y del Decreto por el que se dispone de la obligación de los editores y productores de materiales bibliográficos y documentales; asimismo, durante el mismo periodo se han realizado nueve registros de derechos de obra ante el Instituto Nacional del Derecho de Autor (INDAUTOR).

En la 11ª Reunión de Gabinete del 8 de enero de 2014, el Presidente de la República, Enrique Peña Nieto, instruyó ejecutar un programa editorial que fortaleciera la identidad y el acervo literario gubernamental, para lo cual solicitó a titulares de las dependencias del gabinete legal y ampliado la designación de un responsable editorial y acreditarlo ante la SEP. Para su cumplimiento, se creó el Comité Editorial de la STPS, del cual es responsable el área de Comunicación Social.

En esta materia, destaca la participación de la STPS como una de las 10 dependencias que el Programa Editorial del Gobierno de la República (PROEDIT) distinguió para exponer su acervo editorial en el Pabellón de México en la 67 FERIA Internacional del Libro de Fráncfort, del 14 al 18 de octubre de 2015.

La FERIA Internacional del Libro de Fráncfort es la más grande del mundo. En 2015 acogió a más de 7 mil expositores procedentes de 100 países y fue visitada por cerca de 275 mil personas.

En agosto de 2016, la STPS, por medio de su comité editorial, inició su participación en esa plataforma con 92 obras en formato digital editadas por esta dependencia y sus órganos desconcentrados de diciembre de 2012 y hasta abril de 2018, como informes de labores, programa sectorial, protocolos de inspección, libros, manuales y revistas. Esta plataforma se hospeda en la versión beta <https://www.gob.mx/publicaciones> y sólo contiene publicaciones digitales de las dependencias de la Administración Pública Federal y de los órganos sectorizados que selecciona el PROEDIT.





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																		
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 1 BIS
PRESUPUESTO DE EGRESOS MODIFICADO AUTORIZADO 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	3 864 318	2 151 492	24 266	1 063 262	625 297	*/	*/	*/
ENERO	255 572	159 451	716	10 142	85 263	*/	*/	*/
FEBRERO	408 782	163 367	3 528	52 007	189 880	*/	*/	*/
MARZO	292 909	168 169	1 166	78 728	44 846	*/	*/	*/
ABRIL	287 422	155 217	3 787	49 875	78 543	*/	*/	*/
MAYO	365 949	174 570	3 164	158 721	29 494	*/	*/	*/
JUNIO	288 732	181 499	1 862	100 741	4 630	*/	*/	*/
JULIO	288 246	167 355	2 123	90 924	27 844	*/	*/	*/
AGOSTO	362 834	151 608	1 605	48 985	160 637	*/	*/	*/
SEPTIEMBRE	312 488	135 950	3 524	172 853	161	*/	*/	*/
OCTUBRE	196 216	191 544	25	4 647	*/	*/	*/	*/
NOVIEMBRE	350 254	192 644	1 825	155 785	*/	*/	*/	*/
DICIEMBRE	454 915	310 119	942	139 855	4 000	*/	*/	*/

*/ 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	CAPÍTULO DE GASTO													
		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
2018	2 112 949	1 004 076	29 685	416 123	663 065										
ENERO	271 887	169 205	5 737	75 966	20 978										*/
FEBRERO	437 267	165 003	4 789	73 937	193 537										*/
MARZO	384 005	167 812	4 790	70 023	141 381										*/
ABRIL	373 513	170 326	4 790	65 399	132 998										*/
MAYO	378 906	175 719	4 790	65 399	132 998										*/
JUNIO	267 372	156 011	4 790	65 399	41 172										*/
JULIO	-	-	-	-	-										*/
AGOSTO	-	-	-	-	-										*/
SEPTIEMBRE	-	-	-	-	-										*/
OCTUBRE	-	-	-	-	-										*/
NOVIEMBRE	-	-	-	-	-										*/
DICIEMBRE	-	-	-	-	-										*/

*/ 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
2018	2 112 699	964 631	7 489	342 727	797 852	*/	*/	*/
ENERO	271 887	142 983	456	56 476	71 972	*/	*/	*/
FEBRERO	437 267	159 849	1 609	28 263	247 545	*/	*/	*/
MARZO	384 005	150 938	566	43 741	188 760	*/	*/	*/
ABRIL	373 513	164 855	2 071	114 224	92 364	*/	*/	*/
MAYO	378 906	161 363	1 995	65 657	149 890	*/	*/	*/
JUNIO	267 122	184 643	792	34 365	47 322	*/	*/	*/
JULIO	-	-	-	-	-	*/	*/	*/
AGOSTO	-	-	-	-	-	*/	*/	*/
SEPTIEMBRE	-	-	-	-	-	*/	*/	*/
OCTUBRE	-	-	-	-	-	*/	*/	*/
NOVIEMBRE	-	-	-	-	-	*/	*/	*/
DICIEMBRE	-	-	-	-	-	*/	*/	*/

*/ No se presupuestaron 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
2017	3 864 318	2 151 492	24 266	1 063 262	625 297	*/	*/	*/
ENERO	255 572	159 451	716	10 142	85 263	*/	*/	*/
FEBRERO	408 782	163 367	3 528	52 007	189 880	*/	*/	*/
MARZO	292 909	168 169	1 166	78 728	44 846	*/	*/	*/
ABRIL	287 422	155 217	3 787	49 875	78 543	*/	*/	*/
MAYO	365 949	174 570	3 164	158 721	29 494	*/	*/	*/
JUNIO	288 732	181 499	1 862	100 741	4 630	*/	*/	*/
JULIO	288 246	167 355	2 123	90 924	27 844	*/	*/	*/
AGOSTO	362 834	151 608	1 605	48 985	160 637	*/	*/	*/
SEPTIEMBRE	312 488	135 950	3 524	172 853	161	*/	*/	*/
OCTUBRE	196 216	191 544	25	4 647	*/	*/	*/	*/
NOVIEMBRE	350 254	192 644	1 825	155 785	*/	*/	*/	*/
DICIEMBRE	454 915	310 119	942	139 855	4 000	*/	*/	*/

*/ 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
2018	2 047 478	964 631	7 489	342 727	732 631	*/	*/	*/
ENERO	271 887	142 983	456	56 476	71 972	*/	*/	*/
FEBRERO	437 261	159 849	1 609	28 263	247 539	*/	*/	*/
MARZO	383 996	150 938	566	43 741	188 751	*/	*/	*/
ABRIL	369 783	164 855	2 071	114 224	88 634	*/	*/	*/
MAYO	364 665	161 363	1 995	65 657	135 649	*/	*/	*/
JUNIO	219 886	184 643	792	34 365	86	*/	*/	*/
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	2018 ^{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	6,894	6,358
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	7,479	6,358
Mujeres								70,949	645	2,040	5,493	5,472	11,635	5,436	4,861	2,832	2,694
Hombres								113,504	1,027	3,290	11,176	10,272	19,961	8,927	6,962	4,062	3,664
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	510	214
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	744	232
Por sector económico																	
Agropecuario	12,735	9,354	2,875	2,871	1,809	n. d.	n. d.	100	n. d.	n. d.	n. d.	3	38	1		4	7
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	122	52
Comercio y servicios	13,443	10,061	29,770	29,785	26,849	n. d.	10,326	1,702	n. d.	n. d.		282	721	71	122	384	155
Por tamaño de empresa																	
Sin dato												48					
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	82	31
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	134	52
Medianas	2,795		3,577	9,928	9,244	n. d.	5,374	729	n. d.	n. d.	n. d.	123	274	20	16	90	16
Grandes						n. d.	246	427	n. d.	n. d.	n. d.	104	267	81	118	204	115

1/ De 2002 a 2008 las cifras son del Programa de Apoyo a la Capacitación (PAC), que dejó de operar el 31 de diciembre de 2008. De 2009 a 2015 los datos corresponden al Programa de Apoyo para la Productividad (PAP); de 2016 a la fecha, la información es del Programa de Capacitación para Incrementar la Productividad.

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 periodo.

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 periodo.

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 periodo.

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 periodo.

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 bajo el amparo del Convenio celebrado con dicha institución.

7/ Cifras correspondientes al periodo enero-junio de 2018.

n. d. No disponible.

FUENTE: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

CONFLICTOS LABORALES OBRERO-PATRONALES DE JURISDICCIÓN FEDERAL

AÑO	PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO				JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE							
	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	NÚMERO	TRABAJADORES INVOLUCRADOS ^{3/}
1994 ^{5/}	43,523	42,277	27,688	39.9	208.9	37,245	44,799	742	903	7,490	1.16	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	66,192	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	168,844	174,475	168,861	1,860.5	1,462.4	95,706	79,965	334	427	6,977	1	612
2018 ^{7/}	135,297	137,161	135,043	1,005.7	761.9	44,515	43,757	184	128	2,646	-	-

1/ Cifras deflacionadas 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 origina por el estallamiento de diversos conflictos de la industria textil que involucró a 24,321 trabajadores. Para 2007, 2009, 2012, cifras actualizadas por la dependencia.

4/ A partir de 2007, se toma 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 Tercer Informe de Gobierno sólo abarcó 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 de 2018.

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. <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>

**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	148.57	169.67	134.53	163.78	88.69	162.44
2017	155.40	177.47	140.72	171.64	94.32	170.23
2018 ^{3/}	163.17	186.35				

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 correspondiente a 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 a junio. La revisión del contrato ley del hule no se realizó este año y las correspondientes a géneros de punto, azúcar y de pasamanería están programadas para el último trimestre de 2018.

n.d. No disponible.

FUENTE: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

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/}	41.53	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
Distrito Federal	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
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										
Aguaascalientes	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
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" del Estado de México comprende los municipios de Atzacapan de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Naucalpan de Juárez, Tlalhepantla de Baz y Tultitlán; y el área "C" los municipios restantes.

5/ 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, Atlix, Bácum, Benito Juárez, Benjamín Hill, Caborca, Cajeme, Carbo, La Colorada, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, Guaymas, Hermosillo, Huatabampo, Imuris, Magdalena, Navojoa, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, San Ignacio Río Muerto, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Sáric, Suaqui Grande, Trincheras y Tubutama; y el área "C" los municipios restantes.

6/ 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 Mañate, Tampico y Xicoténcatl; y el área "C" los municipios restantes.

7/ El área geográfica "A" de Veracruz comprende los municipios de Agua Dulce, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán 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.

8/ 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.

9/ 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.

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/}	60.75	63.12	65.58	68.34	69.26
Área geográfica A					
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
Distrito Federal	62.33	64.76	67.29	70.10	70.10
Guerrero ^{6/}	62.33	64.76	67.29	70.10	70.10
Jalisco ^{8/}	62.33	64.76	67.29	70.10	70.10
México ^{8/}	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 de Ignacio de la Llave ^{12/}	62.33	64.76	67.29	70.10	70.10
Área geográfica B					
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
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	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 de Ignacio de la Llave ^{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 asalarada. 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 las 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 Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Naucalpan de Juárez, Tlalhepantla 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/ Inurris, La Colorada, Magdalena, Naco, Navojoa, Nogales, Opodepe, Oquitos, Ptlitquito, Puerto Peñasco, San Ignacio Río Muerto, San Luis Río Colorado, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Santa Cruz, Sárca, Suquiquí 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, Cosoleacaque, 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 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 ÁREA GEOGRÁFICA	2015 ^{2/}	2016		2017 ^{3/}		2018
	A PARTIR DEL 1 DE OCTUBRE			DEL 1 DE ENERO AL 30 DE NOVIEMBRE	A PARTIR DEL 1 DE DICIEMBRE	
Promedio nacional	70.10	73.04	73.04	80.04	88.36	88.36
Área Geográfica Única	70.10	73.04	73.04	80.04	88.36	88.36

- 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 los trabajadores por jornada ordinaria diaria de trabajo, sería de 70.10 pesos.
- 3/ El Consejo de Representantes de la CONASAMI innovó la forma para determinar el monto de los salarios mínimos generales y profesionales que entraron en vigor a partir del 1 de enero de 2017, así como en el proceso de revisión de los mismos que efectuó dicho Consejo en noviembre de 2017, al introducir el concepto de Monto Independiente de Recuperación (MIR). De esta manera, el salario mínimo general del 1 de enero de 2017 y el vigente a partir del 1 de diciembre de 2017 se integraron por tres componentes, de la siguiente forma:

VIGENCIA	1° SALARIO MÍNIMO GENERAL DEL PERIODO ANTERIOR	2° MONTO DEL RECUPERACIÓN INDEPENDIENTE (MIR)	3° PORCENTAJE DE AUMENTO POR FIJACIÓN O REVISIÓN SOBRE LA SUMA DE (1° + 2°)	SALARIO MÍNIMO GENERAL PESOS DIARIOS
DEL 1 DE ENERO AL 30 DE NOVIEMBRE DE 2017	73.04	4 PESOS	3.90%	80.04
A PARTIR DE 1 DE DICIEMBRE DE 2017	80.04	5 PESOS	3.90%	88.36

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	5.1	5.2	6.5	5.4	5.1	5.0					
1995	3,633	1,491,367	12.3	11.6	14.7	10.9	12.6	10.8	12.8	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	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	19.4	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	17.7	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	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	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	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	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	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	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	4.2	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	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	4.1	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	4.2	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	4.2	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	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	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	4.6	4.2	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	4.0	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	3.8	4.2	4.3	4.6	3.5					
2015	8,336	2,229,548	4.1	4.4	4.2	4.6	4.4	3.4	3.8	3.8	4.3	4.2	4.6	3.5					
2016	7,975	2,258,581	4.0	4.2	3.4	4.6	4.2	3.2	3.8	3.8	5.7	4.2	4.2	3.3					
2017	8,578	2,309,962	4.4	4.8	3.6	5.3	4.4	3.1	4.0	4.0	4.9	4.6	4.2	3.6					
2018 ^{2/}	5,291	1,147,297	5.3	5.7	6.4	6.1	5.1	3.4	4.9	4.9	5.1	4.9	5.4	4.4					

1/ Incluye a comunicaciones.

2/ Cifras preliminares correspondientes a enero-junio.

FUENTE: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

http://www.stps.gob.mx/bp/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 CMIC ^{5/}		REMUNERACIONES PROMEDIO EN LOS ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES ^{6/}				REMUNERACIONES TOTALES EN LOS ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES ^{7/}			
	NOMINAL	REAL ^{8/}	NOMINAL	REAL ^{9/}	MANUFACTURERA		NOMINAL	REAL ^{10/}	NOMINAL	REAL ^{10/}	AL MAYOREO		AL MENUDEO		NOMINAL	REAL ^{10/}
					NOMINAL	REAL ^{10/}					NOMINAL	REAL ^{10/}	NOMINAL	REAL ^{10/}		
1994	13.97	70.82	77.79	407.18	42.57	222.82	67.55	353.59	49.42	258.69	55.12	288.51				
1995	18.43	61.48	91.53	354.91	50.77	196.86	78.92	306.01	57.85	224.31	64.29	249.29				
1996	24.30	63.48	111.31	321.19	55.15	159.13	96.88	279.54	70.61	203.74	78.69	227.06				
1997	24.30	54.85	133.40	319.10	64.18	153.52	121.19	289.90	85.47	204.45	96.38	230.54				
1998	31.91	60.73	159.12	328.33	75.81	156.42	146.42	302.12	100.20	206.75	113.76	234.74				
1999	31.91	54.07	188.15	333.01	88.92	157.38	167.46	296.38	118.64	209.98	132.84	235.11				
2000	35.12	54.62	218.28	352.83	101.84	164.61	195.13	315.42	139.47	225.44	154.13	249.15				
2001	37.57	55.96	247.53	376.16	114.51	174.02	217.10	329.91	150.35	228.49	167.73	254.90				
2002	39.74	56.00	264.84	383.19	134.64	194.81	231.89	335.51	160.08	231.62	178.56	258.36				
2003	41.53	56.29	280.53	388.24	152.02	210.39	268.60	371.73	174.78	241.88	198.65	274.93				
2004	43.30	55.79	294.31	389.07	159.76	211.19	314.46	415.71	206.06	272.41	232.88	307.86				
2005	45.24	56.41	303.77	386.18	168.95	214.78	326.34	414.86	226.72	288.22	251.21	319.36				
2006	47.05	56.38	317.28	389.23	178.17	218.57	337.20	413.66	225.30	276.39	252.18	309.36				
2007	48.88	56.45	332.19	391.97	188.23	222.10	367.50	433.63	227.50	268.44	259.97	306.75				
2008	50.84	55.12	352.24	395.36	198.19	222.45	372.95	418.61	101.64	114.08	126.60	142.09				
2009	53.19	55.67	367.96	392.23	209.55	223.37	392.89	418.80	104.72	111.63	131.61	140.29				
2010	55.77	55.91	380.52	389.43	218.98	224.11	407.09	416.63	112.56	115.19	141.33	144.64				
2011	58.06	56.07	394.43	390.36	228.39	226.04	431.27	426.82	118.76	117.54	150.50	148.95				
2012	60.75	56.65	411.03	390.73	238.71	226.92	463.36	440.48	125.90	119.68	161.21	153.25				
2013	63.12	56.61	427.34	391.34	248.13	227.22	486.79	445.78	132.09	120.96	170.00	155.68				
2014	65.58	56.51	446.48	393.07	258.46	227.54	501.68	441.67	141.37	124.45	179.94	158.42				
2015	70.10	59.14	462.20	396.13	267.64	229.38	529.14	453.50	151.22	129.61	191.31	163.96				
2016	73.04	59.62	485.10	404.35	277.49	231.30	558.69	465.69	146.10	121.78	195.98	163.35				
2017	88.36	67.55	514.61	404.50	295.47	232.25	594.64	467.42	155.72	122.40	210.05	165.11				
2018	88.36	66.80	521.69	395.26	298.76	226.36	592.76	449.11	157.83	119.58	212.04	160.65				

1/ Las series se inician a partir del año que se reportan.

2/ Salario mínimo vigente al 31 de diciembre de cada año. En diciembre de los años 1995, 1996, 1998 y 2017, el salario mínimo entró en vigor de manera anticipada, no en el mes de enero siguiente. Para 2018 corresponde al salario mínimo vigente a partir del 1 de diciembre de 2018.

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 eventuales del campo cañero), 17 (reversión de cuotas por subrogación de servicios), 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 2018 corresponde al salario del último día del mes de junio.

4/ Incluye las remuneraciones medias por persona ocupada según la Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM), en su nueva serie de 240 clases de actividad, así como 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 la Encuesta Industrial Mensual Ampliada (EIMMA), asimismo se realizó un empalme con la serie de la Encuesta Industrial Mensual (EIM) con clasificador CMAP. Las cifras de 2016 se actualizaron con base en los resultados definitivos. Para 2018 las cifras corresponden al promedio enero-abril.

5/ Los datos corresponden al promedio anual de remuneraciones de obreros y empleados que trabajan en las empresas constructoras. Hasta 1999 solo se consideraban las empresas afiliadas a la CMIC, 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. Las cifras de 2016 se actualizaron con base en los resultados definitivos, a partir de 2017 corresponden a cifras preliminares. Para 2018 las cifras corresponden al periodo de enero-abril.

6/ Se refiere a las remuneraciones entre el promedio del personal ocupado. A partir de 1994 se capta información de aproximadamente 17 mil establecimientos comerciales en 33 ciudades. A partir de 2001 se capta información de 3.2 mil establecimientos en 37 áreas urbanas. Las cifras a partir de la Encuesta Mensual sobre Empresas Comerciales. Para 2018 las cifras corresponden al promedio enero-abril.

7/ Comprende al comercio al mayoreo y menudeo que incluye sueldos, salarios y prestaciones sociales. Para 2018 los datos corresponden al promedio enero-abril.

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 homogeneizar el procedimiento con el resto de las series de salarios. Las cifras corresponden a diciembre de cada año y para 2018 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 de 2010=100. Cifras promedio para cada año.

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: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con datos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, el Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

<http://www.conasami.gob.mx>

<http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/?idserPadre=100004400150150000500110>

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		DEFUNICIONES 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	116,608.0	6,116,165.0	12,247.0	1,085.0	562,849.0	6,601.0	3.0	n.d.	1.8	n.d.	0.8	n.d.
2018 ^{10/}	66,210.0	2,889,834.0	13,276.0	514.0	541,013.0	2,682.0	2.8	n.d.	2.0	n.d.	0.7	n.d.

1/ La información se reporta a partir del año en que se inicia la actividad.

2/ Incluye inspecciones a condiciones generales de 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 se debe al cambio de enfoque en las comisiones mixtas de seguridad e higiene, aspecto 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 enero-junio de 2018; para el ISSSTE son cifras definitivas a junio de 2018.

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 para los Trabajadores del Estado.

SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO^{1/}

(Continúa)

CONCEPTO	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 ^{2/}
Total del Servicio Nacional de Empleo															
Personas atendidas	2,037,827	2,111,177	2,086,140	2,272,880	3,244,474	3,939,401	4,084,674	4,174,722	4,477,181	4,894,695	5,232,500	5,121,493	4,955,762	4,356,982	2,646,395
Personas colocadas	587,094	591,438	549,437	657,479	856,278	896,402	987,797	1,099,361	1,222,870	1,433,303	1,557,350	1,217,485	1,215,647	976,051	553,347
Programa de Apoyo al Empleo															
Personas atendidas	300,550	386,981	301,285	309,884	463,227	398,406	439,842	421,464	456,781	452,412	531,258	309,459	408,624	180,959	145,857
Personas colocadas	199,293	211,932	165,428	200,960	262,230	222,357	261,119	261,156	317,901	355,118	402,028	223,377	317,706	136,755	94,350
BÉCATE^{3/}															
Becas otorgadas	198,330	207,118	164,285	150,184	225,848	210,554	228,373	229,452	271,464	307,659	329,636	196,159	282,123	131,935	106,699
Becarios colocados	135,881	112,815	93,953	112,505	130,327	120,464	162,853	173,880	214,890	241,739	263,853	157,687	226,312	105,226	66,784
Empleo Formal^{4/}															
Personas atendidas	58,117	118,425	63,062	73,485	102,106	1,113	n.a.								
Personas colocadas	43,015	65,018	34,576	45,791	63,635	679	n.a.								
Compensación a la Ocupación Temporal (COT)^{5/}															
Personas atendidas						5,078	9,981	n.a.							
Personas colocadas						5,078	9,981	n.a.							
Trabajadores en suspensión temporal de labores. Paro Técnico^{6/}															
Personas atendidas						7,874	n.a.								
Personas colocadas						7,874	n.a.								
Movilidad Laboral Interna^{6/7/}															
Personas atendidas	34,959	47,936	61,871	68,192	100,381	143,868	163,557	154,499	147,170	119,348	173,442	98,042	107,037	37,176	30,917
Personas colocadas	13,204	20,547	25,100	29,331	49,657	70,059	77,199	76,016	91,059	98,117	122,663	54,252	78,659	24,197	21,958
Migratorios^{8/9/}															
Personas atendidas	3,368	2,093	1,671	1,633	n.a.										
Personas colocadas	1,417	2,261	2,172	2,289	n.a.										
Fomento al Autoempleo^{6/}															
Personas atendidas	5,776	8,838	6,882	9,689	13,721	10,826	10,310	10,864	11,659	15,262	15,512	11,438	12,735	7,332	5,608
Personas colocadas	5,776	8,838	6,882	9,689	13,721	10,826	10,310	10,864	11,659	15,262	15,512	11,438	12,735	7,332	5,608
Repatriados Trabajando^{6/}															
Personas atendidas	144	144	1,463	6,701	21,171	19,093	27,621	26,649	26,488	10,143	12,668	3,820	6,729	4,516	2,633
Personas colocadas	26	26	694	1,355	4,890	7,377	776	396	293						
Fomento al Autoempleo 2G^{6/8/}															
Personas atendidas	2,427	2,427	2,051	n.a.											
Personas colocadas	2,427	2,427	2,051	n.a.											
Programa de Fomento al Empleo^{10/}															
Personas apoyadas						6,415	n.a.								
Personas preservadas en un empleo						6,415	n.a.								
Programa de Atención a Situaciones de Contingencia Laboral^{11/}															
Personas apoyadas							29,073	22,320	18,531	36,513	12,892	0	n.a.	n.a.	n.a.
Personas ocupadas y/o preservadas en un empleo							19,905	7,562	1,553	35,212	6,328	0	n.a.	n.a.	n.a.
Programa de Apoyo Emergente a Trabajadores del Sector Servicios^{12/}															
Personas apoyadas						52,266	n.a.								
Personas preservadas en un empleo						52,266	n.a.								

1/ Sólo las series de Compensación a la Ocupación Temporal, Paro Técnico, Fomento al Autoempleo 2G, Repatriados Trabajando, Programa de Apoyo a Trabajadores de 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/ Cifras preliminares correspondientes al periodo enero-Junio de 2018.

3/ La denominación de este subprograma se modifica según las Reglas de Operación del PAE, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 18 de febrero de 2005.

4/ A partir de 2010, el COT deja de ser prueba piloto e inicia operaciones como modalidad del Subprograma Bécate según las Reglas de Operación publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 2009.

5/ La denominación de este subprograma se modifica según las Reglas de Operación del PAE, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 16 de marzo de 2007.

6/ A partir de 2007 se considerarán dos sectores; el sector agrícola y el sector industrial y de servicios. Durante el 2007 el sector industrial y de servicios atendió y colocó a 133 personas; en 2008 se atendió a 1,252 personas de las cuales se colocaron 1,044; durante 2009 se atendieron y colocaron a 3,304 y 2,904 personas respectivamente; en 2010 se atendieron 4,905 personas de las cuales se colocaron 4,073; para 2011 se atendió a 7,692 personas y colocó a 6,487 de ellas; para 2012 se atendió a 9,405 personas y se colocaron 7,653 de ellas; para 2013 se atendieron a 9,998 personas y colocó a 9,178 personas; para 2014 se atendió a 12,531 personas de las cuales se colocó a 12,483; para 2015 se atendieron 2,853 personas y se colocaron 2,853; para el año 2016 se atendieron 5,156 personas y se colocaron 5,156. En cuanto al sector industrial y de servicios no opera desde 2017, de acuerdo con las Reglas de Operación del PAE publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 23 de diciembre de 2016.

8/ En los años en los que se reportan más colocados que atendidos, se debe a que al menos la diferencia fue atendida el año anterior. A partir del ejercicio 2008 este subprograma ya no opera.

9/ A partir de 2007 las acciones de Fomento al Autoempleo 2G, se consideran en el subprograma Fomento al Autoempleo.

10/ Inicia operaciones en octubre de 2008 atendiendo cuatro contingencias laborales beneficiando a 5,739 personas. Para 2010 deja de operar según los lineamientos publicados en el Diario Oficial de la Federación el 20 de mayo de 2010.

11/ A partir de 2010, inicia operaciones este Programa, según los Lineamientos publicados en el Diario Oficial de la Federación el 27 de diciembre de 2015. No se realizaron acciones ni se ejercieron recursos.

12/ Programa que se puso en marcha el 29 de mayo de 2009, con la finalidad de otorgar apoyos económicos que contribuyeran al sostenimiento de los niveles de ingreso y consumo familiar de los trabajadores del sector servicios, que vieron afectadas sus percepciones como consecuencia de las medidas adoptadas para combatir la epidemia de influenza ocasionada por el virus AH1N1.

n.a. No aplica.

FUENTE: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO^{1/}

(Concluye)

CONCEPTO	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 ^{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	n.a.									
Personas colocadas	7,011	4,366	6,262	8,705	3,062	n.a.									
Servicio de Vinculación Laboral															
Personas atendidas	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	4,176,023	2,500,538
Personas colocadas	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	839,296	458,997
Bolsa de trabajo del SNE^{5/}															
Personas atendidas	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	1,599,090	762,798
Personas colocadas	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	414,809	231,253
Ferías de empleo															
Personas atendidas	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	379,025	173,322
Personas colocadas	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	128,814	65,148
Talleres para buscadores de empleo^{6/}															
Personas atendidas	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	182,532	103,874
Personas colocadas	25,712	25,965	25,337	22,976	n.a.										
Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá^{7/}															
Personas atendidas	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	25,813	24,129
Personas colocadas	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	25,344	20,720
Sistema Estatal de Empleo^{8/}															
Personas atendidas	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	98,651	56,699
Personas colocadas	12,762	16,317	19,100	32,402	n.a.										
SNE por Teléfono^{9/}															
Personas atendidas	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	308,059	263,577
Personas colocadas	27,923	14,228	11,899	11,869	12,126	n.a.									
Portal del Empleo															
Personas atendidas	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	1,397,906	1,009,778
Personas colocadas	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	270,329	141,876
Centros de Intermediación Laboral^{6/}															
Personas atendidas	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	184,947	106,361
Personas colocadas	1,861	2,875	5,015	4,712	n.a.										
Abriendo espacios^{9/}															
Personas atendidas	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	169,433	56,298
Personas colocadas	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	44,012	22,735

1/ Sólo las series de Compensación a la Ocupación Temporal, Puro Técnico, Fomento al Empleo, Programa de Apoyo a ex trabajadores de LyFC, Repatriados Trabajando, Programa de Apoyo a ex trabajadores de 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/ Cifras preliminares correspondientes al periodo enero-junio de 2018.

3/ A partir de 2009, se 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 de CFE. Con fecha 3 de mayo de 2011 se publican en el Diario Oficial de la Federación los Lineamientos para la Operación del Programa de Apoyo a los ex trabajadores de Luz y Fuerza del Centro (LyFC).

4/ 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 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.

5/ En 2009, se incluyen 54 562 atendidos y 37 819 colocados del PEI; 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 26 300 colocados; para 2015, 2016 y 2017 no se registraron acciones.

6/ A partir de 2008 no se contabiliza la colocación en este servicio porque está formando parte de otros servicios.

7/ Se refiere al PRAT. 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.

8/ A partir de 2009 no se contabiliza la colocación en este servicio toda vez que está formando parte de otros servicios.

9/ A partir de 2008, las cifras de este servicio se consideran en otros servicios y subprogramas, por lo tanto sólo se presentan con fines informativos.

n.a. No aplica.

FUENTE: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ÓRGANOS DE GOBIERNO EN QUE PARTICIPA LA STPS 2017-2018

NÚMERO	ÓRGANO DE GOBIERNO	TITULAR	SUPLENTE
1	Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría del Trabajo
2	Junta Directiva del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	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	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral
9	Comisión Intersecretarial para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral
10	Comité Nacional de Productividad	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral
11	Consejo Nacional de Educación para la Vida y el Trabajo (CONEVYT)	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral
12	Comité Intersectorial para la Innovación	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral
13	Consejo Consultivo Empresarial para el Crecimiento Económico de México	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral
14	Consejo de Premiación del Premio Nacional del Emprendedor	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral
15	Junta de Gobierno del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral
16	Comisión Intersecretarial de Zonas Económicas Especiales	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral
17	Comisión Intersecretarial para la Instrumentación de la Cruzada contra el Hambre	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social
18	Junta de Gobierno del Instituto Nacional de las Mujeres	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social
19	Consejo de la Coordinación Nacional de Prospera	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social
20	Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social
21	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
22	Comisión Nacional de Desarrollo Social	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social
23	Comisión Intersecretarial de Desarrollo Social	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social
24	Junta de Gobierno de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social
25	Consejo Nacional para la Infancia y la Adolescencia	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social
26	Consejo Nacional contra las Adicciones	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social
27	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
28	Consejo Técnico de la Agencia Nacional de Seguridad Industrial y Protección al Medio Ambiente del Sector de Hidrocarburos	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social

NÚMERO	ÓRGANO DE GOBIERNO	TITULAR	SUPLENTE
29	Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social
30	Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (COCONASST)	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social
31	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
32	Comisión Intersecretarial para la Atención y Protección a Personas con la Condición del Espectro Autista	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Previsión Social
33	Comisión Intersecretarial para el Desarrollo del Gobierno Electrónico	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Oficialía Mayor (designación para cada sesión en específico)
34	Consejo Nacional de Protección Civil	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Oficialía Mayor
35	Consejo Federal para la Mejora Regulatoria (COFEMER)	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Oficialía Mayor
36	Grupo de Evaluación y Seguimiento Pueblos Mágicos	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Coordinación de Asesores del C. Secretario
37	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
38	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
39	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
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 del 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 para la Prevención de Accidentes	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo
46	Consejo de Administración del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Dirección General de Análisis y Prospectiva Sectorial
47	Consejo Nacional de Vivienda	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Dirección General de Análisis y Prospectiva Sectorial
48	Asamblea General del Instituto Mexicano del Seguro Social	Secretario del Trabajo y Previsión Social	
49	Comisión Tripartita para la Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores	Subsecretaría del Trabajo	Dirección General de Inspección Federal del Trabajo
50	Comité Consultivo y de Vigilancia de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro	Subsecretaría del Trabajo	Dirección General de Asuntos Jurídicos
51	Junta de Gobierno del Centro Nacional de Prevención de Desastres (CENAPRED)	Subsecretaría del Trabajo	Dirección General de Inspección Federal del Trabajo
52	Comisión Intersecretarial para la Adopción y Uso de la Clave Única de Registro de Población	Subsecretaría del Trabajo	Designación para cada sesión en específico
53	Comisión Ejecutiva de Turismo	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral	Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral
54	Consejo Nacional de Población (CONAPO)	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral	Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo

NÚMERO	ÓRGANO DE GOBIERNO	TITULAR	SUPLENTE
55	Consejo Consultivo del Comité Nacional Mixto de Protección al Salario	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral	Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo
56	Consejo Consultivo Nacional del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral	NA
57	Coordinación de Ciencia, Tecnología e Innovación	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral	NA
58	Comisión Nacional de Normalización	Subsecretaría de Previsión Social	Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo
59	Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos	Subsecretaría de Previsión Social	Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores
60	Junta de Gobierno del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación	Subsecretaría de Previsión Social	Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores
61	Junta de Gobierno de Centros de Integración Juvenil, AC	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	Coordinación de Asesores
63	Comité Nacional de Emergencias	Oficialía Mayor	Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales
64	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
65	Comisión de Fomento de las Actividades de las Organizaciones de la Sociedad Civil	Dirección General de Registro de Asociaciones	NA
66	Sistema Integral de Información de Padrones de Programas Gubernamentales	Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo	NA
67	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
68	Comité Ejecutivo del Subsistema Nacional de Información Económica	Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo	NA
69	Comité Técnico del Fondo de Garantía y Fomento para las Actividades Pesqueras	Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral	Subdirección de Capacitación Laboral y Formación para el Trabajo Productivo
70	Junta de Gobierno del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia	Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores	Dirección de Políticas Laborales para la Mujer y la Infancia
71	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
72	Comité Técnico de la Coordinación Nacional de Prospera, Programa de Inclusión Social	Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores	NA
73	Consejo de Premiación del Premio Nacional de la Juventud	Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores	NA
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	Dirección General de Programación y Presupuesto	NA
77	Comisión Ejecutiva del Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado	Dirección General de Análisis y Prospectiva Sectorial	Dirección de Planeación, Seguimiento y Evaluación
78	Comisión Ejecutiva del Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	Dirección General de Análisis y Prospectiva Sectorial	Dirección de Planeación, Seguimiento y Evaluación
79	Asamblea General de Asociados del INCA-Rural	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	Comité Consultivo Nacional de Normalización de Transporte Ferroviario	Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo	Director de Área
82	Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas	Subcoordinador General del Servicio Nacional de Empleo	NA

DIRECTORIO

Roberto Campa Cifrián

Secretario del Trabajo y Previsión Social

Carlos Augusto Siqueiros Moncayo

Subsecretario del Trabajo

Fernando Alfredo Maldonado Hernández

Subsecretario de Empleo y Productividad Laboral

David Arellano Cuan

Subsecretario de Previsión Social

David Garay Maldonado

Oficial Mayor

Martha Ortiz de Rosas Gómez

Titular de la Unidad de Asuntos Internacionales

Monte Alejandro Rubido García

Titular de la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo

Luis Miguel Ortiz Haro Amieva

Titular de la Unidad de Enlace de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral

Óscar Hernández Salgado

Jefe de la Oficina del C. Secretario del Trabajo y Previsión Social

Margarita González Gamio

Coordinadora de Asesores del C. Secretario del Trabajo y Previsión Social

Rafael Reyes Arce

Director General de Comunicación Social

Raúl Vargas Herrera

Director General de Asuntos Jurídicos

Enrique Alcocer Valle

Director General de Análisis y Prospectiva Sectorial

Sexto Informe de Labores 2017-2018
de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
se terminó de imprimir en el mes de agosto de 2018
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

