

1

INFORME DE LABORES

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



2018-2019

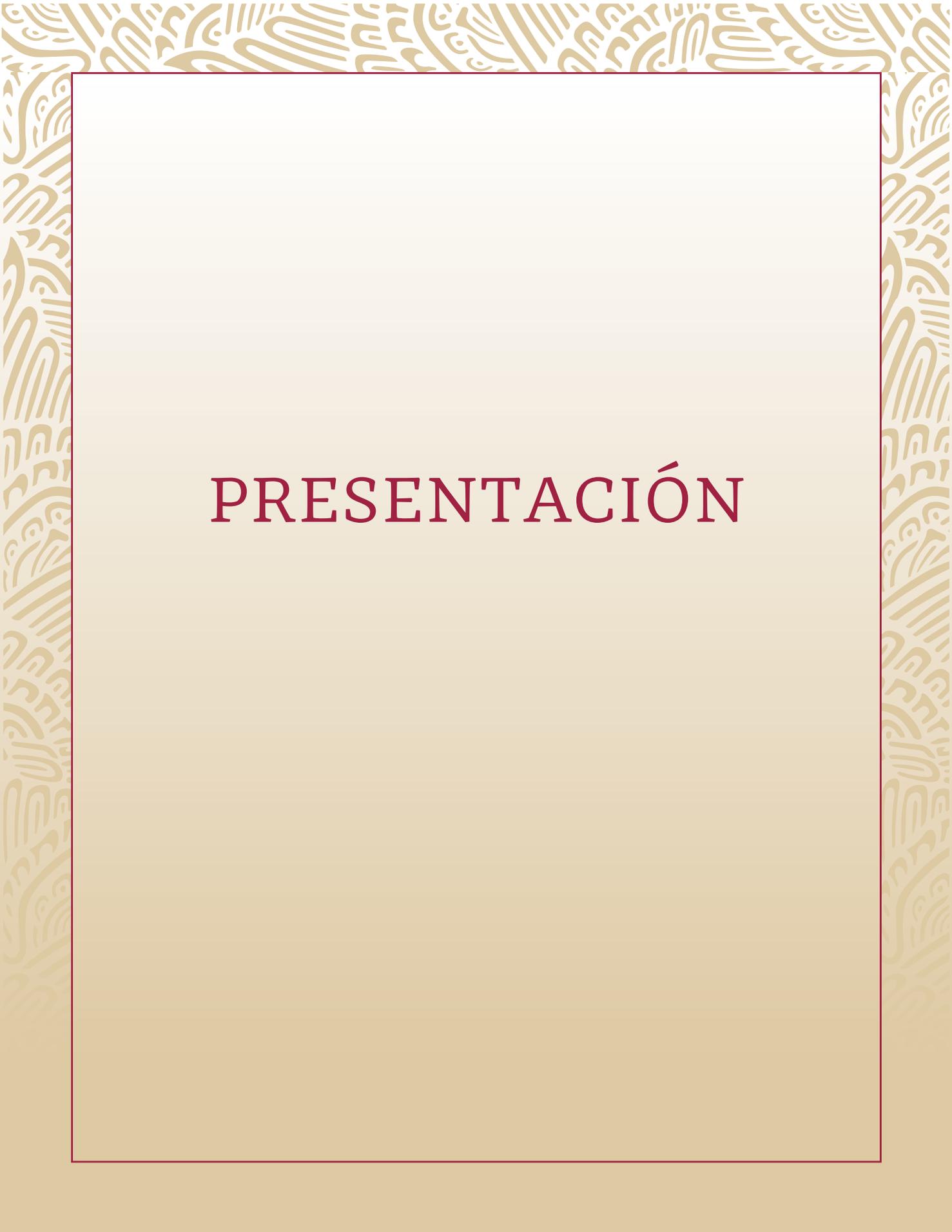
1 de septiembre de 2019

ÍNDICE GENERAL

Presentación

- | | |
|--|-----------|
| 1. Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo | 7 |
| 2. Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo sistema de justicia laboral | 13 |
| 3. Recuperar el poder adquisitivo de los salarios y del salario mínimo, vinculados a una mayor productividad. | 19 |
| 4. Dignificar el trabajo para incrementar la calidad de vida de las personas | 24 |
| 5. Fortalecer la intermediación laboral y la capacitación para la empleabilidad y la productividad. | 30 |



A decorative border with intricate Arabic calligraphy in a golden-brown color, framing the central content area. The calligraphy consists of repeating, stylized geometric and floral motifs.

PRESENTACIÓN



PRESENTACIÓN

Durante décadas el trabajo en México quedó relegado a un plano marginal, como si fuera una mercancía más cuyos costos había que abaratar para que nuestra economía fuera más atractiva y competitiva. En realidad, el trabajo es mucho más que un insumo en las cadenas de producción. El trabajo debe ser la vía para acceder a una vida mejor y lograr el desarrollo personal y el de la sociedad en su conjunto.

En la presente administración, las personas y su bienestar se vuelven el centro y la razón de cada política pública y de cada decisión de gobierno. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) está transformando la política laboral con el firme propósito de impulsar el desarrollo integral de las y los trabajadores y de sus familias. Para ello, se ha planteado cinco objetivos estratégicos que, como hoja de ruta, conducirán hacia un nuevo paradigma en el que se prioriza la incorporación al bienestar de los grupos históricamente excluidos.

El primer objetivo de la STPS es la inclusión de los jóvenes. Nos hemos comprometido a que 2.3 millones de jóvenes que no desempeñan alguna actividad, obtengan una beca para capacitarse en el trabajo hasta por doce meses tanto en empresas, talleres, negocios, comercios, como en organizaciones sociales e instituciones públicas. El Programa Jóvenes Construyendo el Futuro es una alianza entre el sector público, privado y social que está generando resultados sin precedentes a nivel nacional y sin parangón a nivel internacional: al finalizar este año, alrededor de un millón de jóvenes ya habrán comenzado su capacitación.

Durante la actual administración, como segundo objetivo, nos hemos acercado a las representaciones sindicales y de empleadores, con la finalidad de dinamizar el diálogo social y darles la certeza de que la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica no solamente son posibles, sino convenientes para ambas partes.

La aprobación de la reforma laboral, publicada el 1 de mayo de 2019, es un punto de inflexión en el mundo del trabajo. La impartición de justicia laboral se traslada a tribunales especializados dependientes del Poder Judicial; se fortalecen la libertad y la democracia sindical, y se instaura el voto personal, libre, directo y secreto para la elección de sus directivas, la definición de los términos contractuales y la resolución de conflictos.

Asimismo, se crean centros de conciliación locales y un órgano federal con autonomía técnica y de gestión que además de conciliar, estará a cargo de los registros sindicales, depósitos de contratos colectivos y verificación de elecciones sindicales. La razón de este cambio de paradigma no es otra que desterrar la simulación y garantizar que la negociación colectiva se tome en serio, de modo que sea ésta la vía para elevar las condiciones laborales y salariales de los trabajadores y, en consecuencia, la productividad de las empresas.

El tercero de los objetivos referidos es transitar de una política deliberada de contención del salario mínimo a una de recuperación gradual, responsable y sostenible. Producto de un amplio consenso entre Gobierno, sindicatos y representantes empresariales, el 1 de enero de 2019, el salario mínimo incrementó a nivel nacional en 16.21% (de 88.36 a 102.68 pesos) y al doble en los 43 municipios de la Zona Libre de la Frontera Norte (176.72 pesos).



La entrada en vigor de la nueva política de salarios mínimos derrumbó el mito de que el aumento iría aparejado con la inflación y con la destrucción de empleo. Por el contrario, no ha tenido efectos negativos y sí ha reducido la pobreza laboral e incrementado el poder adquisitivo de los trabajadores.

El cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo es una condición elemental para dignificar el trabajo, siendo este el cuarto objetivo de nuestra hoja de ruta. Para ello, la STPS ha acometido una reforma profunda de la inspección federal del trabajo para ponerla al servicio de la mejora sustantiva de las condiciones laborales.

Con un enfoque decidido de lucha contra la corrupción, se han mejorado las metodologías y la planeación de las inspecciones; se ha priorizado el combate contra las prácticas más nocivas para los trabajadores, en especial la subcontratación abusiva, el subregistro salarial a la seguridad social o el incumplimiento al salario mínimo. En paralelo, se han potenciado mecanismos como el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo o el Cumplilab, para extender masivamente a las empresas las mejores prácticas de salud y seguridad en el trabajo.

Un objetivo más de esta administración es fortalecer las políticas proactivas de empleo. Estamos enfocados en corregir las desigualdades en el acceso a la información en el mercado laboral; aprovechar las nuevas tecnologías para hacer más eficiente la intermediación entre los buscadores de empleo y las vacantes ofertadas; dar asesoría y orientación vocacional; optimizar los programas de movilidad laboral dentro de México y hacia otros países; y ofrecer cursos de capacitación para personas de todas las edades y condiciones, de modo que sus habilidades y competencias se actualicen para encarar los cambios vertiginosos del contexto laboral.

En suma, la STPS está comprometida con hacer realidad el proyecto de la Cuarta Transformación de México. Estamos enfocados en elevar la empleabilidad y el poder adquisitivo bajo condiciones de trabajo digno; a tener relaciones laborales productivas y equilibradas, y a que el Estado de Derecho se consolide en el mundo del trabajo, porque tenemos la convicción de que todo ello contribuye al bienestar y al desarrollo económico y social del país. Queremos, para decirlo en breve, que ningún mexicano se quede atrás y que todos puedan acceder, como fruto de su trabajo, a una vida mejor.

Luisa María Alcalde Luján

Secretaría del Trabajo y Previsión Social





1

LOGRAR LA INCLUSIÓN DE JÓVENES A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO



En nuestro país existen millones de jóvenes que no estudian y no trabajan, no porque no quieran, sino porque carecen de oportunidades.

Es indudable que una de las formas más justas y seguras de contribuir al crecimiento de la economía y a la pacificación del país, es el impulso a la inclusión de jóvenes al sector laboral, por medio de una capacitación que les brinde las herramientas necesarias para su inserción en el mundo del trabajo y que, de esta forma, puedan acceder a una mejor calidad de vida; esto subsanará, poco a poco, las desigualdades que se han perpetuado a lo largo del tiempo.

El Programa Jóvenes Construyendo el Futuro es la más grande apuesta de esta administración por la juventud de México y atiende al Compromiso de Gobierno número 17: “Dos millones 300 mil jóvenes desempleados serán contratados para trabajar como aprendices en actividades productivas en el campo y la ciudad y ganarán un sueldo de 3 mil 600 pesos mensuales”.

La STPS contribuye a este mandato y busca atender al menos a 2.3 millones de jóvenes, de entre 18 y 29 años, que no estudian y no trabajan y que representan la última oportunidad de aprovechamiento del bono demográfico del país y de inclusión laboral de toda una generación.

Jóvenes Construyendo el Futuro es un programa que brinda capacitación en el trabajo a las y los jóvenes a través de su incorporación en empresas, talleres, pequeños negocios, comercios, instituciones públicas y organizaciones sociales, en donde se incorporan a sus actividades y aprenden trabajando, al tiempo que desarrollan habilidades y competencias que les facilitan su inserción en el mercado laboral.

Este aprendizaje práctico se lleva a cabo desde el 10 de enero; y al 30 de junio, en 145,659 centros de trabajo participaron voluntariamente 217,874 tutoras y tutores.

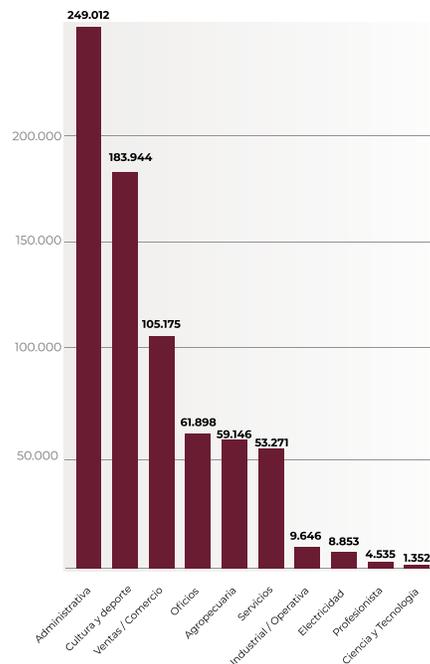


Para lograr esto, se articuló un esquema de corresponsabilidad entre los sectores público (23.8%), privado (73.1%) y social (3%), quienes recibieron a 736,832 aprendices en el periodo mencionado. De las 121,635 empresas, instituciones públicas y organizaciones que registraron a sus centros de trabajo, 91,154 tienen 5 o menos empleados (75%), 16,993 tienen entre 6 y 10 trabajadores (14%) y 2,005 cuentan con más de 100 empleados (1.6%); las 21,483 empresas, instituciones y organizaciones restantes tienen entre 11 y 100 empleados (9.4%).

A través de la Plataforma Digital del Programa, la STPS logró la vinculación, de las y los jóvenes interesados en capacitarse, con los centros de trabajo dispuestos a capacitarlos. A diferencia del modelo tradicional del mercado de trabajo, el mecanismo de vinculación de la Plataforma permite que las y los jóvenes sean quienes eligen al centro de trabajo y el plan de capacitación que quieren tomar, según sus intereses y la cercanía geográfica con su domicilio.

El 33.8% de las y los aprendices ha elegido capacitaciones en áreas administrativas, 25% en áreas de cultura y deporte, 14.3% en ventas y comercio, 8.4% en oficios, 8% en actividades agropecuarias, 7.2% en servicios, 1.3% en industria y operación, 1.2% en actividades eléctricas o electrónicas, 0.6% con profesionistas y 0.2% en ciencia y tecnología.

Aprendices vinculados por área de capacitación durante el primer semestre de 2019



Fuente: Elaborada con información del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro



El Programa aportó, como complemento a la capacitación en el trabajo de las y los aprendices, una beca por 3,600 pesos mensuales durante su capacitación, por un periodo máximo de 12 meses, que se depositó a las cuentas bancarias personales -de forma directa y sin intermediarios- creadas a nombre de cada beneficiario. Además, se les otorgó la cobertura de seguro médico por enfermedades, embarazo y riesgos de trabajo ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

A tan solo seis meses de la implementación del Programa se tiene presencia en las 32 entidades y en el 94% de los 2,457 municipios del país. La mayor vinculación de becarias y becarios se logró en los estados de Chiapas (112,200), Tabasco (90,447), Veracruz (75,012), México (68,946) y Guerrero (51,375); estas cinco entidades concentraron el 54% del total de vinculaciones entre aprendices y centros de trabajo.



Programa Jóvenes Construyendo el Futuro

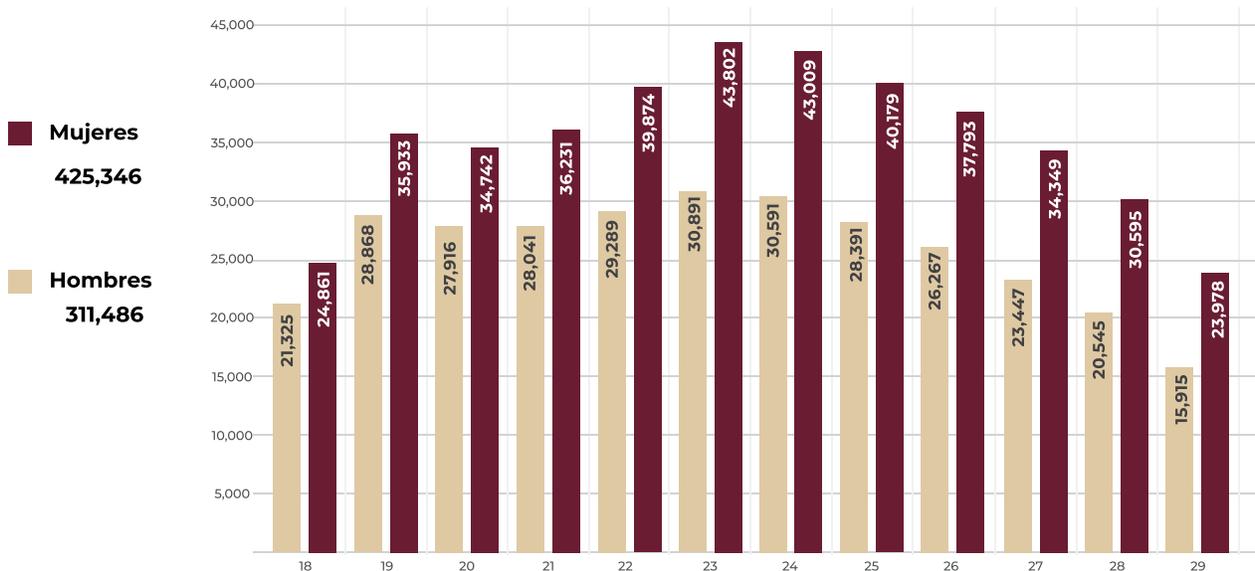
- El Programa tiene presencia en 100% de los municipios en los que existe robo de hidrocarburos, denominado *huachicol*, promoviendo que los jóvenes se alejen de actividades delictivas.
- Se atendieron 188,158 aprendices en el 92.8% de los municipios de alta marginación y en el 94% de los que tienen muy alta marginación; estos apoyos representan el 25.5% del total invertido en las y los jóvenes de todo el país.
- Hay 3,514 jóvenes con algún tipo de discapacidad como aprendices en un centro de trabajo.



En el Programa participan en mayor proporción las mujeres, lo que demuestra que son ellas quienes tienen más dificultades para insertarse en el mercado laboral. La distribución de participantes es de 58% mujeres y 42% hombres.

Las edades en las que se concentran la mayoría de las y los jóvenes van de los 22 a los 25 años, que representan en conjunto el 38.8% de las y los aprendices que reciben capacitación. En el otro extremo, las y los jóvenes de 29 años son el grupo con menor representación (5.4%).

Edad y género de aprendices vinculados durante el primer semestre de 2019



Fuente: Elaborada con información del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro

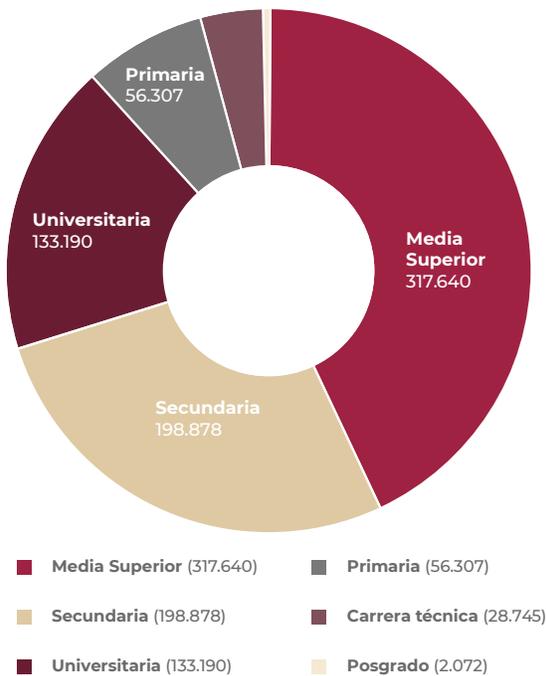


Se han hecho alianzas estratégicas con organizaciones especializadas en incorporar al trabajo a jóvenes con discapacidad y jóvenes con adicciones, así como a través de la implementación de acciones positivas para mujeres jóvenes en situaciones de violencia.

A la fecha, el Programa ha contribuido a eliminar el estigma social sobre las y los jóvenes que no estudian y no trabajan, crear un semillero de talento productivo y se ha convertido en el parteaguas para que las empresas replanteen y mejoren sus procesos de reclutamiento y capacitación. La visión del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 (PND) es que a finales de esta administración el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro: “habrá surtido su efecto y el desempleo será mínimo; la nación contará con una fuerza laboral mejor capacitada y con un mayor grado de especialización”.

El mayor porcentaje de becarias y becarios por nivel de escolaridad se concentra en el nivel de educación media superior (43.1%), al que le sigue el nivel de secundaria (27%); el 18.1% cursó el nivel universitario y el 11.8% restante se distribuye entre los niveles de primaria, carrera técnica y posgrado.

Nivel de escolaridad de aprendices vinculados durante el primer semestre de 2019



Fuente: Elaborada con información del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro





2

**IMPULSAR EL DIÁLOGO
SOCIAL, LA DEMOCRACIA
SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA AUTÉNTICA
CONFORME AL NUEVO
SISTEMA DE JUSTICIA
LABORAL**



DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION

ORGANO DEL GOBIERNO CONSTITUCIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
Tercera Edición No. 1 Ciudad de México, miércoles 27 de mayo de 2014

CONTENIDO

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Decreto por el que se reforman, adicionan y mejoran disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en el campo del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y de la Ley del Poder Judicial de la Federación para los Tribunales y Juzgados de Trabajo, en materia de Justicia Laboral, Justicia Social, Previsión Social y Fomento.

Decreto por el que se reforman, adicionan y mejoran disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y del Reglamento del Trabajo, en materia de Justicia Laboral, Justicia Social, Previsión Social y Fomento.

146
147
148

La STPS y el Gobierno de México tienen entre sus funciones proteger, reconocer y vigilar los derechos de las y los trabajadores, derechos que fueron obtenidos por medio de luchas obreras y conquistas laborales del pasado y que, con anterioridad, no se respetaban plenamente, lo que impedía el acceso a un Estado de Derecho y una justicia laboral imparcial.

Durante décadas, nuestro modelo laboral estuvo basado en el control y la simulación. El gobierno participaba en la vida interna de los sindicatos, cohibía la libre organización de los trabajadores, premiaba o castigaba a dirigentes, retrasaba la resolución de juicios y solapaba la existencia de contratos de protección.

La reforma laboral publicada el pasado 1 de mayo de 2019, es producto de las luchas obreras que por años abogaron por la democratización en el mundo del trabajo. El cambio en el modelo de impartición de justicia y su relevancia histórica es indiscutible, pues reivindica los derechos de libertad, representatividad y democracia en el mundo del trabajo, y crea mecanismos de justicia y transparencia apegados a un auténtico Estado de Derecho.

Asimismo, se cumple con un mandato constitucional y con los compromisos internacionales asumidos por México tanto en el marco del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá, T-MEC, como en la ratificación del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, y que corresponden a lo que el Congreso de la Unión y el Estado mexicano aprobaron en la reforma constitucional de febrero de 2017.

La aprobación de las leyes secundarias de la reforma laboral provee al Gobierno de México de un auténtico instrumento para hacer llegar la democracia al ámbito sindical, a través del voto personal, libre, directo y secreto de los liderazgos sindicales, en donde es necesario el respaldo y una auténtica representatividad de las y los trabajadores, lo que contribuirá a que la negociación colectiva y el diálogo social se tomen en serio, y que sean la vía idónea para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

A la par de introducir procedimientos democráticos para que las y los trabajadores elijan a sus dirigentes y voten sus contratos colectivos, la reforma crea un organismo autónomo para vigilar que las



tomas de nota y los registros sindicales no sean herramientas para castigar, premiar o condicionar apoyos, sino meros trámites administrativos regidos por procedimientos claros, públicos, expeditos e imparciales.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los centros de conciliación locales tendrán, además, la importante tarea de procurar que las partes en conflicto lleguen a un acuerdo razonable, en plazos breves, sin recurrir a las instancias judiciales.

Adicionalmente, la reforma corrige una excepcionalidad anacrónica: las juntas de conciliación y arbitraje, encabezadas por el Poder Ejecutivo, ya no se dedicarán a impartir justicia laboral, y como sucede en el resto de las materias, esta recaerá exclusivamente en el Poder Judicial. El cambio es estructural, ya que permitirá que los procedimientos sean ágiles y privilegien la oralidad.

Con la instalación del Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, el pasado 31 de mayo, las autoridades laborales cuentan con un mecanismo articulador de consulta, evaluación y seguimiento para la adecuada ejecución de la Estrategia Nacional de Implementación, misma que establece un

arranque escalonado del nuevo modelo de justicia laboral, que comienza el próximo año en 10 entidades federativas.

El Consejo también acompañará al Congreso de la Unión y a las legislaturas de las entidades federativas en el seguimiento de las reformas y adecuaciones necesarias para armonizar el nuevo modelo laboral a nivel nacional, determinar los recursos presupuestales necesarios para su adecuada instrumentación, así como evaluar los planes y programas de trabajo para que las juntas de conciliación y arbitraje concluyan sus asuntos en trámite y pasen la estafeta a los tribunales laborales.

En los siguientes meses y años, la vida de millones de trabajadores se verá transformada, puesto que, al 30 de junio de 2019 y con el objetivo de garantizar la coherencia entre la Ley Federal del Trabajo y las leyes estatales, para evitar conflictos entre las regulaciones se elaboró la Ley Modelo para los Centros de Conciliación a nivel local.

Se impulsó también la realización del proyecto de la Ley Orgánica del Organismo Público Descentralizado de Conciliación y Registro, el cual será sometido para aprobación del Congreso de la Unión en su siguiente periodo ordinario de sesiones.

Reformas al Marco Legal en materia laboral

La reforma al Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, aprobada en 2017, y la reforma a las leyes secundarias de dicho precepto, publicadas en el DOF el 1 de mayo de 2019 determinaron lo siguiente:

- Se eliminan las juntas de conciliación y arbitraje y se crean tribunales en materia laboral dependientes del Poder Judicial con un procedimiento nuevo, más ágil, expedito y en presencia de juez con conciliación prejudicial obligatoria.
- Se crea el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral encargado de los registros sindicales de todo el país y del depósito de los contratos colectivos; lo que contribuye a garantizar la libertad sindical.
- Se establecen procesos democráticos a través del voto personal, libre y secreto para elegir dirigentes de sindicatos y para consultar a los trabajadores, previo a la firma de un contrato colectivo, garantizando así la contratación colectiva auténtica.
- Los contratos colectivos deberán ser consensuados y respaldados por las y los trabajadores organizados, para así no transgredir sus intereses y garantizar el derecho fundamental a la negociación colectiva.



Respecto a los registros sindicales otorgados y en atención a las y los trabajadores que buscan dar de alta la conformación de sus organizaciones sindicales, en el periodo de diciembre de 2018 a junio de 2019, se emitieron 81 constancias de registro a nuevas organizaciones. En cuanto a las solicitudes de actualización de Comités Directivos, se expidieron 387 constancias; asimismo, y en materia de actualización de reformas estatutarias, se expidieron 60 constancias. Finalmente, y en relación con la actualización del padrón de miembros de las organizaciones sindicales, se expidieron 353 constancias.

Por medio del Sistema de consulta de agrupaciones sindicales, a través de la página <http://registrodeasociaciones.stps.gob.mx>, se pueden consultar las constancias emitidas a las organizaciones sindicales.

En el Sistema se encuentran: tanto constancias de registro, actualización de comités directivos, reformas estatutarias y altas y bajas de miembros, así como estatutos y actas de asamblea de las 3,662 organizaciones sindicales vigentes; lo anterior en cumplimiento de los artículos 365 bis de la Ley Federal del Trabajo; 78 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 69 fracción XIII inciso a) de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

De diciembre de 2018 a junio de 2019, se registraron 385 nuevos contratos colectivos de trabajo en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), con los cuales se ampara la relación laboral de 38,692 trabajadores.

Con respecto al mismo periodo de la administración anterior, la cifra de personal amparado por nuevos contratos colectivos depositados en la JFCA fue superior en 16.1 por ciento.

La STPS realizó revisiones de contratos colectivos de trabajo vigentes en la jurisdicción federal, en los que se privilegió la conciliación administrativa con la celebración de 277 convenios de 285 asuntos atendidos, de los cuales 157 fueron por revisión salarial, 97 por revisión contractual y 23 por violaciones al contrato colectivo u otros motivos. Lo anterior en beneficio de 240,195 trabajadores.

Conforme a la aprobación del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, publicado en el DOF el 1 de mayo de 2019, la JFCA actualmente se encuentra en proceso de transición y continúa siendo la instancia responsable de tramitar y resolver los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellos.

Respecto de la conciliación en asuntos de carácter colectivo, orientada al impulso de la conciliación entre las organizaciones de trabajadores y patrones en conflicto, entre enero y junio de 2019, se

contabilizaron 3,458 procedimientos conciliatorios de 4,816 juicios concluidos, lo que significó un incremento del 8.7% en la actividad con respecto al mismo periodo del año pasado.

En cuanto a la conciliación en asuntos de carácter individual, se consideran en la presente estadística asuntos concluidos por conciliación y/o desistimiento antes de la emisión de un laudo y que evitan el trámite de ejecución y acortan los tiempos de resolución. Durante el periodo de enero y junio de 2019, se concluyeron 9,096 conciliaciones y desistimientos en primera instancia; del total de asuntos concluidos, 3,556 (39.1%) fueron en el sector público y 5,540 (60.9%) en el sector privado.

En el periodo en que se informa, se recibieron 50,957 demandas individuales de orden federal, distribuidas de la siguiente forma: el 23.5% (11,968) en la Ciudad de México y el 76.5% (38,989) en el interior de la República. Asimismo, el 62.1% (31,669) son del sector público y el 37.9% (19,288) se ubican en el privado. Es importante señalar que los asuntos recibidos representaron a 61,626 trabajadores.

La recepción de nuevas demandas al cierre del mes de junio mostró un incremento equivalente al 14.5% que, en términos absolutos, representó 6,442 asuntos más con respecto al mismo periodo del año anterior. Asimismo, se atendieron 43,005 asuntos que incluyen juicios de rezago y que representaron un decremento de 1.7% con respecto al resultado obtenido en el mismo periodo del año anterior.

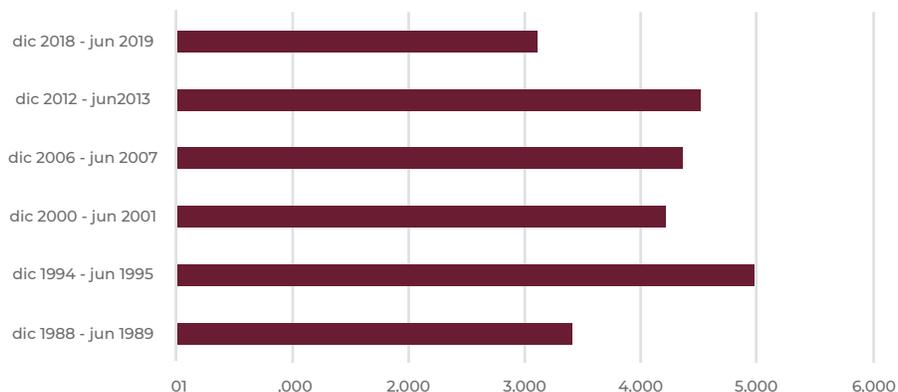
El porcentaje de atención de asuntos se situó en 84.4, distribuido de la siguiente forma: 12,110 (28.2%) en la Ciudad de México y 30,895 (71.8%) en el interior de la República. El número de trabajadoras y trabajadores atendidos fue de 66,766.

Con el objetivo de agilizar la resolución de los asuntos interpuestos en temas de seguridad social, se realizaron un total de 2,409 laudos en el periodo de diciembre de 2018 a junio de 2019, a través de una herramienta electrónica implementada por la JFCA que permite la elaboración de proyectos de resolución de manera masiva.

Cabe señalar que, aunque en esta administración se prioriza la resolución de los conflictos laborales en la instancia de la negociación, también se respetará el derecho de las y los trabajadores a manifestarse por la vía de la declaración de huelga. En los primeros siete meses de la administración, se declararon siete huelgas de 3,108 emplazamientos presentados. Al cierre de junio, 12 huelgas permanecen vigentes y ninguna de ellas estalló durante el presente gobierno.

La cabal implementación de la reforma laboral es una responsabilidad del Gobierno de México, que se apoya en el principio rector del PND que refiere a que, *Al margen de la ley, nada; por encima de la ley, nadie*. Garantizar a las y los trabajadores el respeto a sus derechos al aplicar la normativa laboral permite también contribuir a *No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera*, al tener en consideración que los más desaventajados son a quienes se les vulneran, en mayor medida, sus derechos.

Comparativo de Emplazamientos a Huelga de Jurisdicción Federal (Primeros siete meses de cada administración)



Nota: Para el caso de la presente administración, la información está actualizada al 30 de junio de 2019. Para el resto de administraciones, el corte de la información es al 30 de junio de cada año.

Fuente: Dirección General de Investigación y Estadística del Trabajo, con información de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

3

**RECUPERAR EL PODER
ADQUISITIVO DE LOS
SALARIOS Y DEL SALARIO
MÍNIMO, VINCULADOS A UNA
MAYOR PRODUCTIVIDAD**



Las políticas económica y laboral de años anteriores, basadas en el estancamiento salarial como principal atractivo para la inversión extranjera, derivaron en la pérdida del poder adquisitivo del salario, así como en el crecimiento de la desigualdad, la pobreza y la marginación, lo que impidió que las y los trabajadores obtuvieran una mejor calidad de vida y mejores oportunidades de crecimiento.

Para contrarrestar la inequidad económica prevaleciente en México, la STPS se planteó la creación de políticas que propicien la recuperación sostenida del poder adquisitivo de los salarios y el fomento a la creación de empleos formales y productivos, permanentes y bien remunerados.

El Gobierno de México impulsa una Nueva Política de Salarios Mínimos, la cual se enfoca en la suficiencia del salario para que las y los jefes de familia satisfagan las necesidades de sus familias en el orden material, social y cultural, según lo establecido en nuestra Constitución. El principal compromiso es dejar de fijar el incremento al salario mínimo por debajo de la inflación.

La Nueva Política de Salarios Mínimos, impulsada por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami), se puso en marcha con un incremento de 16.21% al salario mínimo a partir del 1 de enero de 2019, el más grande en los últimos 30 años. Con este incremento, el salario mínimo se fijó en 102.68 pesos, y en 176.72 pesos para la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN).

Nueva Política de Salarios Mínimos 2019

Por primera vez en la historia, se fijó el salario mínimo considerando la línea de bienestar individual urbana, definida por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval), con lo cual, durante los dos primeros trimestres de 2019 mejoró el poder adquisitivo del ingreso por trabajo de los hogares en un 4.7 por ciento.



Con el objetivo de conocer los efectos de la nueva política de salarios mínimos en México, se inició la revisión del impacto del incremento al salario en la ZLFN, que pasó de 88.36 a 176.72 pesos diarios. Para ello, se utilizaron datos oficiales del IMSS y dos metodologías diferentes, que permiten una actualización mensual.

Los primeros datos de estos estudios indican que el salario mínimo tuvo un efecto positivo y significativo en el ingreso de los trabajadores, además de que no se identificaron afectaciones en la generación de empleos; esto permite que el rumbo de una política salarial distinta se vislumbre en el camino de manera sólida y real.

El aumento del salario mínimo benefició directamente a los trabajadores más pobres y, por lo tanto, redujo la desigualdad. Según datos del Coneval, el incremento en el ingreso producto del salario mínimo sacó a 2.2 millones de personas de la pobreza alimentaria. En promedio, el 10% de las y los trabajadores con menores salarios vio sus ingresos crecer en 71% en la ZLFN y 8.3% en el resto del país, ya descontando la inflación, con datos a junio de 2019.

Si se toman en cuenta a todas y todos los trabajadores asegurados en el IMSS, el salario promedio subió 9.9% en la frontera norte y 1.7% en el resto del país. Esto muestra que el aumento al salario mínimo benefició a todos los trabajadores y las trabajadoras, sobre todo a quienes menos ganan.

Una evaluación de impacto elaborada por la Conasami muestra un incremento significativo de 6.7% en el total del ingreso de los trabajadores, y ningún efecto negativo en el empleo ya que, en la frontera norte, este crece a un ritmo de 2.6%, incluso más rápido que en el resto del país, que lo hace al 2.2 por ciento.

El aumento al salario mínimo tampoco tuvo efectos negativos en los precios. La inflación anual de junio fue de 3.9%, la más baja en dos años y medio. Si se toma en cuenta solo el aumento de precios de los primeros seis meses del año, la inflación es de 0.3%, la cifra más baja desde 2005. Y si solo se consideran a las ciudades que se encuentran en la frontera norte, donde el salario mínimo aumentó el doble, todas las ciudades registran tasas de inflación mucho menores que las del promedio nacional.

Comparativo entre el Salario Mínimo y la Líneas de Bienestar Junio 2019						
Concepto	Salario Mínimo Mensual 2/	Número de veces de Salario Mínimo 1/				
		Salario asociado a Trabajadores asegurados al IMSS 2/ \$11,449.55	Líneas de Bienestar (Canastas Alimentarias)			
			Canasta Mínima Alimentaria		Canasta de Bienestar (Alimentaria más no Alimentaria)	
			Rural \$1,100.29	Urbana \$1,552.41	Rural \$1,986.48	Urbana \$3,067.01
Salario Mínimo General	3,121.47	3.67	0.35	0.5	0.64	0.98

1/Las cifras se refieren a la comparación del salario mínimo general con respecto al salario asociado a trabajadores asegurados al IMSS y a las Líneas de Bienestar.

2/ Estas cifras se obtuvieron multiplicando el salario por el factor de 30.4 días mensuales.

Fuente: Elaboración de la Dirección General de Investigación y Estadísticas de Trabajo, con información de CONASAMI, IMSS y CONEVAL.

En lo que respecta a la revisión de contratos colectivos de trabajo, según cifras preliminares, se realizaron 5,285 revisiones de contratos vigentes en la jurisdicción federal, beneficiando a un millón 224 mil 997 trabajadores con un incremento salarial promedio ponderado de 5.89%, lo que equivale a una recuperación de 1.61% en el poder adquisitivo al eliminar el efecto de la inflación, y que, a su vez, es superior al 0.37% registrado en igual periodo de la administración anterior.

Se reconoció la aportación de los trabajadores en el mejoramiento de la productividad en las empresas y, por ende, a la economía nacional, a partir de la realización de 770 revisiones salariales que incluyeron bono de productividad, lo que representó 14.6% del total de revisiones del periodo, en beneficio de 373,061 trabajadores, es decir 30.5% del total de trabajadores involucrados en las revisiones de los contratos depositados en la JFCA, según cifras preliminares.

En términos del poder adquisitivo de los ingresos de las y los trabajadores, también resulta fundamental la labor que realiza el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (Instituto Fonacot) como instancia social para que estos puedan acceder a créditos en mejores condiciones que las del mercado.

De diciembre de 2018 a junio de 2019, el número de trabajadores que dispusieron del crédito Fonacot fue de 635,735, superior en 8.3% comparado con el periodo de diciembre de 2017 a junio de 2018. Igualmente, los trabajadores que obtuvieron un crédito Fonacot fueron 560,809, cifra superior en 10.1% al número de trabajadores acreditados del mismo periodo del año anterior.

Al cierre de junio de 2019, el número de patrones registrados en el Instituto Fonacot fue de 353,416, de los cuales el 42.3% (149,664) se encuentran en estatus activo.

Durante los siete primeros meses de la presente administración, se otorgó un importe de 11,123 millones de pesos en créditos, que representó un incremento del 12.3% en términos reales, comparado con el mismo periodo de diciembre de 2017 a junio de 2018.

En los seis primeros meses de 2019 la colocación del crédito fue de 9,842 millones de pesos, un avance del 56.2% con respecto a la meta anual de 17,500 millones de pesos.

Al cierre de junio de 2019, el Instituto recuperó 12,079 millones de pesos, lo que representó un incremento del 9.5%, respecto al mismo periodo de 2018; igualmente, se realizaron ahorros en mantenimiento de

inmuebles, viáticos, servicio postal y telecomunicaciones, en alineación con la austeridad establecida en el PND.

En este mismo periodo, el Instituto Fonacot contaba con líneas de financiamiento autorizadas por 19 mil millones de pesos, de los cuales se dispusieron siete mil millones de pesos, por lo que se tiene un monto disponible del 63.2%, el cual garantiza la suficiente capacidad para cubrir riesgos de liquidez y la colocación esperada.

A partir de diciembre de 2018 y en correspondencia con las directrices de la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión, las tasas de interés del Crédito Mujer Efectivo, dirigido a todas las mujeres trabajadoras formales, se redujeron en promedio 2.4%, comenzando por el plazo de seis meses con una tasa del 8.9 por ciento.



Durante los seis primeros meses de 2019 se otorgaron 3,158.7 millones de pesos en créditos a través del Crédito Mujer Efectivo. Asimismo, al cierre de junio de 2019, el 61.3% del total 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 21 meses.

En recapitulación, durante el primer año de gobierno se dio por cumplido el Compromiso número 80 del Gobierno de México, "El salario mínimo nunca se fijará por debajo de la inflación", con lo cual se atiende a las y los trabajadores más desfavorecidos, impulsando una mejora en su bienestar y el de sus familias.

Se tiene la certeza de que, al seguir los principios rectores del PND: *No al gobierno rico con pueblo pobre y Al margen de la ley, nada; por encima de la ley, nadie*, las acciones encaminadas a la recuperación sostenida de los salarios serán el primer peldaño para la justa retribución del trabajo de las y los mexicanos, con lo que se contribuirá no solo al crecimiento, sino también al desarrollo de México.

4

**DIGNIFICAR EL TRABAJO
PARA INCREMENTAR LA
CALIDAD DE VIDA DE LAS
PERSONAS**



Con el fin de propiciar un cambio de paradigma en cuanto a la concepción que se tiene de la protección de los derechos de la población, el Gobierno de México ha creado diversas estrategias y programas en los que se busca garantizar el derecho al trabajo digno, a través de la inclusión de grupos históricamente vulnerados, del cumplimiento de derechos y obligaciones en materia laboral y del acceso a una defensa pública gratuita y de calidad.

Estas acciones impulsarán la inclusión al empleo, por medio de la capacitación, con perspectiva de género y sin ningún tipo de discriminación a los grupos históricamente excluidos del bienestar y, al mismo tiempo, evitarán su desplazamiento a lugares distintos a los de su residencia u origen, así no se sentirán obligados a participar en actos violentos y contrarios a la Ley y se alejarán de los fines clientelares a los que se orilló a los más desaventajados.

Al segundo trimestre de 2019, el porcentaje de la población ocupada en trabajo del hogar remunerado fue de 4.2%; es decir, 2.3 millones de personas, de las cuales 73.7% carecieron de seguridad social o de la protección de algún mecanismo afín.

Este sector ha estado muy olvidado y discriminado, por ello, para contribuir al objetivo de garantizar el acceso a la seguridad social para las personas trabajadoras del hogar, en igualdad de condiciones que el resto de las y los trabajadores, durante abril y mayo de 2019 la STPS instrumentó la campaña informativa denominada “El trabajo digno comienza en el hogar”, que buscó contribuir al Programa Piloto “Incorporación de las personas trabajadoras del hogar”, presentado por el IMSS el 31 de marzo.

En perspectiva cuantitativa, los resultados alcanzados ascienden a 14,286 asesorías. Desde un punto de vista cualitativo, las acciones contribuyen a sensibilizar a la sociedad acerca de la importancia de resarcir a este segmento laboral en materia de derecho a la seguridad social, así como de las acciones que institucionalmente se emprenden.

Con el objetivo de instrumentar buenas prácticas laborales con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, orientadas al trabajo digno, en diciembre de 2018 se publicaron los resultados de la Encuesta sobre Trabajo Decente 2018. Los informes de resultados se encuentran disponibles



en internet, en la página <https://dgfss.wordpress.com/encuesta-de-trabajo-decente/>.

Se publicaron las guías del “ABC de la formalización laboral para empleadores” y del “ABC de la formalización laboral para trabajadoras y trabajadores”, con la participación de organismos empresariales, sindicales, internacionales, académicos y especialistas.

A partir de diciembre de 2018, los documentos mencionados con anterioridad, se encuentran disponibles en internet, en la página <https://dgfss.files.wordpress.com/2018/12/guia-ABC-Formalizaci%C3%B3n-empleadores-2019.pdf> y <https://dgfss.files.wordpress.com/2018/12/guia-ABC-Formalizaci%C3%B3n-trabajadores-2019.pdf>.

Entre las acciones de la STPS para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral se encuentran las visitas de inspección respecto de las condiciones generales de trabajo, capacitación y adiestramiento, y seguridad e higiene en los centros de trabajo a nivel nacional.

Durante el periodo comprendido de diciembre de 2018 al 30 de junio de 2019 se realizaron un total

de 11,999 inspecciones, con lo que se benefició a 1,424,349 trabajadores. Del total de inspecciones efectuadas 3,624 fueron en materia de condiciones generales del trabajo; 5,584 en seguridad e higiene; 2,273 en capacitación y adiestramiento; y 518 en constatación y actualización de datos.

Asimismo, al 30 de junio de 2019 se realizaron 675 visitas de inspección en el marco del operativo Salario Mínimo en la Frontera Norte y 2,125 en el operativo Salario Mínimo a nivel nacional, con lo que se benefició a 121,036 trabajadores en la Frontera Norte y 247,078 a nivel nacional, de los cuales 46,125 y 88,311, respectivamente, son mujeres.

Mediante el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, las empresas se comprometen a instaurar y operar sistemas de administración en materia de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con estándares nacionales e internacionales, con el fin de lograr que sus centros de trabajo sean seguros e higiénicos.

En el periodo que se informa, se realizaron 111 eventos de difusión del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, en los que



participaron 1,616 representantes de 541 empresas. Se realizaron 73 Talleres de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, con una participación de 1,208 centros de trabajo, en beneficio de 78,034 trabajadores; igualmente, 182 centros de trabajo se integraron al Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

También, se realizaron 404 evaluaciones integrales y 262 evaluaciones iniciales a empresas incorporadas al programa de autogestión; estas evaluaciones permiten medir el avance en la instauración y funcionamiento del Sistema de Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo, con lo que, a su vez, se evalúan los niveles de riesgo y se otorgan los reconocimientos de Empresa Segura, que tienen niveles que van del 1 al 3.

Se emitieron 1,771 emplazamientos para el cumplimiento de 82,113 medidas. Los emplazamientos permiten a los patrones, en un plazo razonable que no ponga en riesgo la integridad de las y los trabajadores, la posibilidad de cumplir con las medidas dictadas al momento de la inspección, en el entendido que el objetivo principal de la inspección es lograr que el trabajador cuente con las condiciones que garanticen su seguridad, protejan su salud y, por ende, su vida. Asimismo, se emitieron 2,062 resoluciones condenatorias por incumplimientos a la normatividad laboral.

Con el objetivo de impulsar una Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (Profedet) cercana, eficiente y de derechos, se trabajó en la estructuración de la “Guía de Entrevistas para la Detección de Necesidades de Profesionalización”, la cual se aplicó del 20 de marzo al 03 de abril de 2019, a 110 servidores públicos de la Profedet, tanto del área central, foráneos y de la JFCA, que sirvió como base para la elaboración del diagnóstico de necesidades de capacitación de la Profedet.

Se otorgaron 41,854 servicios de orientación personalizada y asesoría jurídica laboral a trabajadores y sindicatos, relacionadas con la aplicación de normas de trabajo y de seguridad social en materia federal. En el rubro de medicina legal, se iniciaron 163 expedientes que incluyeron 113 dictámenes y 135 consultas médicas.

En los asuntos atendidos en las oficinas centrales en la Ciudad de México, se realizaron 501 conciliaciones favorables en las que se recuperaron 54.7 millones de pesos; se concluyeron 1,426 juicios en los que se recuperó un monto de 138.8 millones de pesos; se interpusieron 426 amparos directos,

10 amparos indirectos, y se determinaron 442 improcedencias.

En las representaciones estatales se concluyeron 4,030 conciliaciones favorables con un monto recuperado de 238.2 millones de pesos; 5,017 juicios favorables en los que se recuperaron 527 millones de pesos, y se interpusieron 822 amparos.



Del 23 al 26 de abril de 2019 se llevó a cabo la Semana de la Seguridad Social “Construyendo hoy el futuro de la seguridad social”, como un espacio de discusión, reflexión y orientación, con el fin de generar una nueva visión sobre los derechos, servicios y prestaciones, relacionados con el futuro del trabajo y la seguridad social. Esta Semana se desarrolló con motivo del centenario de la Organización Internacional del Trabajo, que promueve la iniciativa referente al Futuro del Trabajo.

En febrero de 2019 se analizó la agenda de cooperación bilateral con el Secretario del Trabajo de Estados Unidos, en la que destacó el financiamiento para la instrumentación de siete proyectos de cooperación en México en temas relativos a trabajo infantil, fortalecimiento de grupos vulnerables, empleo juvenil y apoyo en la instrumentación de la reforma laboral.

En junio de 2019 se concretó el marco general de uno de estos proyectos, el cual busca impulsar la igualdad de acceso a empleos de calidad para mujeres y jóvenes mujeres en el sector agrícola en México.



Plan Integral para la Reparación y la Justicia en Pasta de Conchos

Con el objetivo de garantizar el acceso a la justicia para los trabajadores de la mina de Pasta de Conchos y para sus familias, el 10 de mayo de 2019 el Gobierno de México instaló el “Comité para la Reparación y la Justicia en Pasta de Conchos” y su “Grupo Técnico”, con el fin de rescatar los cuerpos de los 63 trabajadores que aún permanecen en la mina desde la explosión en 2006. Dicho Comité está integrado por las secretarías del Trabajo y Previsión Social; de Economía, y de Gobernación, así como por las familias de las víctimas. El Grupo Técnico se compone por especialistas de Alemania, Australia, China, los Estados Unidos de América y México.

El Comité aprobó la Hoja de Ruta que esboza puntualmente todas las actividades a desarrollar en los próximos nueve meses, a partir de mayo, para dar inicio a las tareas de rescate.

La STPS recabó todos los estudios y la información relacionada con el accidente, tales como dictámenes, análisis y peritajes. Esto con el objetivo de conformar un Expediente Único que permitiera conocer lo sucedido en Pasta de Conchos, mismo que fue entregado en la primera sesión del Grupo Técnico celebrada el 28 de junio de 2019, con el propósito de que sus expertos tuvieran oportunidad de revisar el caso en preparación de los trabajos de campo a realizarse en la región carbonífera de Coahuila.

Esta Agenda de Trabajo permitirá solventar la deuda histórica con los familiares de los trabajadores accidentados y no rescatados desde 2007, tras el accidente minero en Pasta de Conchos.



Siguiendo el principio rector del PND: *No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera*, el compromiso de la STPS con las y los trabajadores mexicanos promueve la generación de estrategias que les permitan integrarse, en condiciones de igualdad, al trabajo digno. Las políticas del Gobierno de México, enfocadas en lograr bienestar para la población, buscan impulsar en el país una verdadera economía para el bienestar, inclusiva e integral.



5

FORTALECER LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y LA CAPACITACIÓN PARA LA EMPLEABILIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD



TRABAJO SNE Yucatán

CONSTANCIA

El presente documento tiene por objeto...

[Signature]
El Sr. [Name]

[Signature]
El Sr. [Name]

Es deber del Estado minimizar la falta de oportunidades laborales y de capacitación, así como fomentar la empleabilidad formal de la población y la productividad con beneficios compartidos como vía para generar bienestar.

La desatención a la vinculación laboral perpetúa brechas de desigualdad y agudiza la discriminación, por lo que la STPS fortalece la capacitación de las y los trabajadores y de aquellos que se encuentran desocupados, y ofrece información pertinente para la vinculación de las personas a empleos formales.

La STPS, a través del Servicio Nacional de Empleo (SNE), presta servicios de vinculación laboral y programas de apoyo al empleo. Para ello opera el Programa de Apoyo al Empleo coordinadamente con las 32 entidades federativas del país, para ayudar a solucionar las dificultades que enfrentan, por un lado, los empleadores al no encontrar perfiles idóneos para sus vacantes y, por el otro, la falta de información y capacitación de los buscadores de empleo.

El Programa de Apoyo al Empleo se conforma de cuatro subprogramas denominados: Servicios de Vinculación Laboral; Apoyos de Capacitación para la Empleabilidad; Fomento al Autoempleo y

Movilidad Laboral Interna, por medio de los cuales, con recursos públicos federales, se brindan diversos servicios o apoyos, como intermediación laboral entre oferta y demanda de empleo, así como apoyos económicos o en especie, para facilitar el acceso al empleo u ocupación productiva.

En lo que va de la presente administración (diciembre de 2018 a junio de 2019), se realizaron 2,937,345 atenciones a buscadores de empleo, de los cuales 353,749 se colocaron en un empleo u ocupación productiva.

A través de la Bolsa de Trabajo se brinda atención presencial y personalizada a los solicitantes de empleo que acuden a las Oficinas del Servicio Nacional de Empleo (OSNE). De diciembre de 2018 a junio de 2019 se realizaron 836,419 atenciones a buscadores de empleo y se logró colocar a 199,135 de ellos en un empleo; la tasa de colocación alcanzada fue de 23.8 por ciento.

Las Ferias de Empleo son eventos de reclutamiento y selección promovidos por las OSNE que responden a las necesidades del mercado laboral, en donde se efectúa una vinculación directa y masiva entre empleadores y solicitantes de empleo para agilizar e incrementar las posibilidades de



colocación de estos últimos; las ferias pueden ser presenciales o virtuales.

De diciembre de 2018 a junio de 2019 se realizaron 190 ferias de empleo, en las que se registraron 145,772 atenciones a buscadores de empleo: 39,403 se colocaron en uno; con estos resultados se registró una tasa de colocación de 27 por ciento.

El Portal del Empleo es un servicio de vinculación laboral a distancia que funciona a través de internet las 24 horas del día, los 365 días del año, en la dirección electrónica <https://www.gob.mx/empleo>, que pone a disposición de los buscadores de empleo, de empleadores y de la ciudadanía, información relacionada con el mercado laboral.



A través del Portal del Empleo, el buscador de empleo puede registrar su perfil laboral, consultar vacantes y postularse a aquellas que sean de su interés, a efecto de lograr su colocación. Asimismo, los empleadores pueden publicar sus ofertas de empleo e identificar candidatos para cubrir sus puestos de trabajo vacantes. De diciembre de 2018 a junio de 2019, se realizaron 715,645 atenciones a buscadores de empleo, de los cuales 57,848 se colocaron en un empleo.

El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá es un servicio de reclutamiento, selección y vinculación de buscadores de empleo que tienen experiencia en actividades agrícolas, con vacantes ofertadas por empleadores canadienses en el sector agrícola.

Este Programa se lleva a cabo en el marco del “Memorándum de Entendimiento entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y el Gobierno de Canadá relativo al Programa de los

Trabajadores Mexicanos Temporales” y opera a través de un esquema específicamente diseñado para apoyar las actividades inherentes a este proceso de vinculación laboral en el extranjero.

De diciembre de 2018 a junio de 2019 se atendió a 25,026 jornaleros agrícolas, de los cuales 20,859 se colocaron en un empleo en granjas canadienses, logrando una tasa de colocación de 83.3 por ciento.

Adicional a los servicios de vinculación presencial que realizan la Bolsa de Trabajo y las Ferias de Empleo, se brindan otros apoyos para la colocación, como los Talleres para Buscadores de Empleo, que son sesiones conducidas de manera presencial por personal de las OSNE mediante las cuales se proporciona información y asesoría a las y los buscadores de empleo que presentan dificultades para conseguir trabajo, jóvenes sin experiencia laboral, así como personas que quieren mejorar sus conocimientos sobre cómo enfrentar la búsqueda de empleo.

De diciembre de 2018 a junio de 2019 se realizaron 7,249 talleres, en los que se otorgaron 126,227 atenciones a buscadores de empleo y a jóvenes sin experiencia laboral.

Mediante el Servicio Nacional de Empleo por Teléfono se proporciona información, atención y asesoría a buscadores de empleo sobre las alternativas laborales, servicios y apoyos que ofrece el Programa de Apoyo al Empleo para facilitar su vinculación al trabajo. De diciembre de 2018 a junio de 2019 se registraron 847,930 atenciones.

Los Centros de Intermediación Laboral son módulos de atención ubicados en las OSNE, equipados con computadoras, donde los mismos buscadores de empleo realizan la búsqueda de trabajo a través del Portal del Empleo y las Bolsas de Trabajo que se promueven por internet. De diciembre de 2018 a junio de 2019 se realizaron 107,659 atenciones a buscadores de empleo.

Con la finalidad de favorecer la incorporación de personas con discapacidad y adultos mayores al mercado de trabajo, el SNE promueve su atención y vinculación en función de sus competencias y habilidades laborales mediante la estrategia Abriendo Espacios. Del 1 de diciembre de 2018 al 30 de junio de 2019, brindó atención a 51,513 adultos mayores y a 26,655 personas con discapacidad, de las cuales 11,262 y 4,952, respectivamente, se colocaron en un empleo u ocupación productiva.



El Observatorio Laboral es un servicio de información en línea que se ofrece a través de la dirección www.observatoriolaboral.gob.mx sobre las principales ocupaciones y profesiones en el país, con el objetivo de apoyar fundamentalmente a los jóvenes en la elección de carrera. De diciembre de 2018 a junio de 2019 se registraron 308,199 accesos al portal.

El Subprograma Apoyos de Capacitación para la Empleabilidad apoya a buscadores de empleo que requieren capacitarse para facilitar su colocación o el desarrollo de una actividad productiva por cuenta propia (Capacitación para el Autoempleo y Capacitación para Técnicos y Profesionistas). La capacitación y apoyo se implementa a través de la impartición de cursos en dos vertientes: La Modalidad en Empresas (Capacitación en Medianas y Grandes Empresas y Capacitación en Micro y Pequeñas Empresas) y Modalidad en Aula.

Este subprograma, realizó 3,393 cursos de capacitación en beneficio de 45,866 buscadores de empleo, de los cuales 16,366 se colocaron en un empleo u

ocupación productiva; la tasa de colocación lograda fue del 35.7 por ciento.

El Subprograma Fomento al Autoempleo entrega apoyos en especie que consisten en mobiliario, maquinaria, equipo y/o herramienta a las y los buscadores de empleo que cuentan con los conocimientos, habilidades y experiencia laboral, para desarrollar una Iniciativa de Ocupación por Cuenta Propia. De diciembre de 2018 a junio de 2019 se otorgaron 1,614 apoyos a estas iniciativas en beneficio de 2,953 buscadores de empleo, mismos que lograron iniciar una ocupación productiva por cuenta propia.

El Subprograma Movilidad Laboral Interna apoya económicamente a buscadores de empleo por jornal que, a petición de los empleadores, requieren trasladarse a una entidad federativa o municipio distinto a su lugar de residencia, para desarrollar actividades agrícolas como jornaleros. De diciembre de 2018 a junio de 2019 se atendió a 23,244 buscadores de empleo por jornal, de los cuales 17,185 se colocaron; con estos resultados la tasa de colocación alcanzada fue de 73.9 por ciento.

Comisión Especial para Atender la Migración

El Gobierno de México, en aras de implementar una estrategia migratoria para todas aquellas personas que están en espera de asilo, se apoyó de la Subsecretaría de Empleo de la STPS, entre otras instancias, para coordinar esfuerzos y reducir la migración, o para que las personas migrantes tengan acceso a un empleo. En el marco de esta Comisión Especial, se instalaron módulos de atención en varias ciudades del país.

- Mediante las acciones realizadas en el marco de la Comisión Especial para Atender la Migración, en la ciudad de Tijuana, Baja California, hasta el 29 de diciembre se atendió a 4, 015 migrantes interesados en trabajar, de los cuales 705 se colocaron en un empleo. En esta ciudad, 23 empresas ofertaron 4,190 puestos de trabajo.

- En la ciudad de Tapachula, Chiapas, se instaló un módulo de atención que operó entre el 23 de enero y el 15 de febrero, en el que se atendieron cerca de 1,300 personas interesadas en trabajar, de las cuales 250 se vincularon a una empresa. Asimismo, en la Ciudad de México, entre el 29 de enero y el 22 de febrero se atendió a 518 migrantes interesados en trabajar, 117 de los cuales se vincularon a una empresa y 44 se contrataron.

- En el marco del Plan de Atención a Migrantes en la Frontera Norte de México, se instalaron Centros Integradores de Atención de Migrantes en Ciudad Juárez, Tijuana, Mexicali y Nuevo Laredo; en ellos se brindan servicios de alimentación, salud, seguridad, alojamiento, educación, oficinas para la generación de documentación y vinculación al empleo.

- Se creó una bolsa de trabajo que atenderá a migrantes ubicados en la frontera norte, al mismo tiempo que se implementa un esquema de capacitación laboral técnica para migrantes, de común acuerdo con el sector empresarial, a fin de facilitar su vinculación al empleo.



Otras de las acciones encaminadas a fortalecer la capacitación, el adiestramiento y la productividad laboral se realizan a través de los programas de Formación de Agentes Multiplicadores y de Capacitación a Distancia para Trabajadores; el primero tiene como propósito la formación y especialización de instructores internos de los centros de trabajo para que, a su vez, estos capaciten a sus compañeros.

De diciembre de 2018 a junio de 2019 se capacitó a 412 instructores y a 1,928 trabajadoras y trabajadores por efecto multiplicador, dando un total de 2,340 personas capacitadas.

El segundo programa ofrece cursos para el adiestramiento, la capacitación y la alineación a estándares de competencia que permitan el desarrollo o perfeccionamiento de habilidades y, con ello, mejore e incremente la productividad laboral de los participantes; estos servicios se ofrecen sin excluir a ninguna persona. De diciembre de 2018 a junio de 2019, se capacitó a un total de 93,041 usuarios interesados en temas laborales.

Un tercer apoyo a la obligación patronal de dar capacitación a las y los trabajadores se hace a través del registro de Agentes Capacitadores Externos, a los cuales se les autoriza la realización de cursos para atender necesidades específicas de los sectores productivos, y para los que emiten constancias que son validadas por las Comisiones Mixtas de cada empresa. Al 30 de junio de 2019 se registró a 3,815 Agentes Capacitadores Externos.

Es una obligación del Estado garantizar que las y los trabajadores cuenten con las herramientas mínimas que les permitan conseguir un trabajo digno; la falta de capacitación no será un obstáculo para el acceso al empleo. Para lo anterior la STPS impulsa diversos programas que contribuyen al logro de una economía para el bienestar.

DIRECTORIO

Luisa María Alcalde Luján
Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Alfredo Domínguez Marrufo
Subsecretario del Trabajo

Horacio Duarte Olivares
Subsecretario de Empleo

El Primer Informe de Labores,
se terminó de digitalizar el 26 de agosto de 2019
en la Ciudad de México.
Se digitalizaron 750 ejemplares.

**GOBIERNO DE
MÉXICO**

