

PROGRAMA Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024.**Secretaría del Trabajo y Previsión Social****PROGRAMA SECTORIAL DERIVADO DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2019-2024****1.- Índice**

- 1.- Índice
2. Introducción
- 3.- Fundamento normativo de elaboración del programa
- 4.- Siglas y acrónimos
- 5.- Origen de los recursos para la instrumentación del Programa
- 6.- Análisis del estado actual
- 7.- Objetivos prioritarios
 - 7.1.- Relevancia del Objetivo prioritario 1: Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo
 - 7.2.- Relevancia del Objetivo prioritario 2: Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral
 - 7.3.- Relevancia del Objetivo prioritario 3. Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores
 - 7.4.- Relevancia del Objetivo prioritario 4. Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral
 - 7.5.- Relevancia del Objetivo prioritario 5: Lograr la inserción en un empleo formal de las personas desempleadas, trabajadores en condiciones críticas de ocupación y personas inactivas con disponibilidad para trabajar, con atención preferencial a quienes enfrentan barreras de acceso a un empleo formal
- 8.- Estrategias prioritarias y Acciones puntuales
- 9.- Metas para el bienestar y Parámetros
- 10.- Epílogo: Visión hacia el futuro

2. Introducción

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, la dignidad las personas y su bienestar se vuelven el centro y la razón de cada política pública y de cada decisión de gobierno, por lo que 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. Por lo anterior, 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, con su implementación I finalizar 2019, alrededor de un millón de jóvenes ya habrán comenzado su capacitación para su ulterior inserción al sector laboral.

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 en el Diario Oficial de la Federación 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, con dicha reforma se crean centros de conciliación locales y un órgano federal con autonomía técnica y de gestión que además de conciliar los conflictos que susciten en la materia laboral, 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 promover que la negociación colectiva se tome en serio, de modo que sea esta 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 se ha reducido la pobreza laboral e incrementado el poder adquisitivo de los trabajadores. Asimismo, con dicha política se da cumplimiento con el Compromiso 80 del Presidente de la República: el salario mínimo nunca se fijará por debajo de la inflación, como llegó a suceder en el periodo neoliberal.

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 y 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 poner al alcance masivo de las empresas las mejores prácticas de salud y seguridad en el trabajo.

Un objetivo más de esta administración es fortalecer las políticas activas del mercado de trabajo. 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, en promover relaciones laborales productivas y equilibradas, y en consolidar el Estado de Derecho en el mundo del trabajo, porque tenemos la firme 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.

3.- Fundamento normativo de elaboración del programa

El Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024 de la STPS, es un programa derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 (PND), y sus organismos sectorizados que se emite en cumplimiento al artículo 26, Apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece que el Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, competitividad, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la Nación.

Asimismo, el presente Programa observa lo establecido en el artículo 123 Constitucional que dispone que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo conforme a la ley, así como los derechos laborales y de seguridad social correspondientes.

Igualmente, el presente Programa, además de dar cumplimiento a los preceptos legales referidos, se elaboró con apego a lo establecido en los artículos 3o y 16, fracción III de la Ley de Planeación que respectivamente disponen que i) el Ejecutivo Federal, a partir de sus atribuciones, tiene como propósito la transformación de la realidad del país, según las normas, los principios y los objetivos que la propia Constitución y la Ley establecen a través de la planeación y ii) que los programas sectoriales se elaborarán, considerando las propuestas que, en su caso, presenten las entidades del sector, los órganos constitucionales autónomos, y los gobiernos de las entidades federativas, así como los que deriven de los ejercicios de participación social y de los pueblos y comunidades indígenas interesados.

Por su parte el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal faculta a la STPS para vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos, por lo que es la dependencia responsable de coordinar la publicación, ejecución y seguimiento del presente instrumento.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la planeación democrática del desarrollo nacional establecen como propósito un Estado de bienestar. Esta aspiración se ha plasmado en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 dentro del Apartado 2.- Política Social y en el Apartado 3.- Economía. Este último delinea la reactivación económica, el mercado interno y el empleo; así como la importancia de instaurar una "política de recuperación salarial y una estrategia de creación masiva de empleos productivos, permanentes y bien remunerados"(1).

Bajo este contexto, el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024 diseña los objetivos, las metas y las estrategias del sector laboral, siguiendo la lógica de una correcta asignación de recursos presupuestarios en la que la austeridad es prioridad; así como lo es la definición de los tiempos de ejecución de las acciones que permitirán dar cumplimiento a la política pública laboral(2).

La planeación nacional es democrática y, por tanto, requiere de la participación y consulta de los diversos grupos sociales a fin de que expresen sus opiniones sobre la elaboración y la ejecución del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 y los programas derivados del mismo. De acuerdo con ello, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social llevó a cabo consultas y foros en los que participaron los representantes tanto de trabajadores como de empleadores, la academia y la sociedad civil organizada, cuyas opiniones y posturas están plasmadas en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024, construyendo de esa forma un proyecto incluyente y participativo.

Por lo anterior, con la elaboración del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024 se avanza en la ruta para garantizar el derecho social al trabajo digno, dando cumplimiento a los derechos laborales y humanos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los Tratados internacionales en los que México es Parte, entre ellos, la prohibición del trabajo infantil; el disfrute de un salario suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe o jefa de familia; la obtención de un salario igual por trabajo igual, sin importar sexo ni nacionalidad; la duración legal de las jornadas laborales; los días de descanso que deben disfrutar las y los trabajadores; el derecho a la capacitación o adiestramiento; el derecho de asociarse en defensa de sus intereses; así como el combate a la subcontratación abusiva y el subregistro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otros.

De los acuerdos internacionales que nuestro país ha adoptado, destaca el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación; así como el Convenio 98 de la citada Organización, sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, los cuales contribuyen a lograr avances en garantizar los derechos de las y los trabajadores en materia de libre asociación, libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

Finalmente, como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024 se vincula al Objetivo 8 "Trabajo Decente y Crecimiento Económico", que busca, entre otras metas, promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, para lo cual se realizarán acciones enfocadas en grupos históricamente excluidos para avanzar en la garantía del derecho al trabajo digno.

4.- Siglas y acrónimos

CFCRL	Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
Conasami	Comisión Nacional de los Salarios Mínimos
Coneval	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía

Instituto Fonacot/Infonacot	Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores
JFCA	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
LFT	Ley Federal del Trabajo
LPIU	Línea de Pobreza por Ingresos Urbana
MIR	Monto Independiente de Recuperación
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PASST	Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
PJCF	Programa Jóvenes Construyendo el Futuro
PND	Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024
Profedet	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo
PSTPS	Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social
SNE	Servicio Nacional de Empleo
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social

5.- Origen de los recursos para la instrumentación del Programa

La totalidad de las acciones que se consideran en este Programa, incluyendo aquellas correspondientes a sus Objetivos prioritarios, Estrategias prioritarias y Acciones puntuales, así como las labores de coordinación interinstitucional para la instrumentación u operación de dichas acciones y el seguimiento y reporte de las mismas, se realizarán con cargo al presupuesto autorizado de los ejecutores de gasto participantes en el Programa, mientras éste tenga vigencia.

6.- Análisis del estado actual

La STPS y sus organismos sectorizados han priorizado la atención de cinco problemas públicos en materia laboral en los cuales concentrarán sus esfuerzos y acciones.

Exclusión de las y los jóvenes de entre 18 y 29 años del mercado laboral

La juventud en nuestro país ha sido un sector de la población que durante las administraciones pasadas fue olvidado y marginado. La falta de oportunidades, derechos y políticas públicas para el desarrollo de los jóvenes en México, provocó una ruptura en el tejido social que ha derivado, entre otras problemáticas, en desempleo, crisis de violencia e inseguridad.

El bono demográfico que se perfilaba como una gran oportunidad para el desarrollo del país, no fue aprovechado por las administraciones anteriores. Los jóvenes entre 18 y 29 años suman 24.3 millones de personas, de las cuales 19.1 millones habitan en zonas urbanas y 5.2 millones en zonas rurales. El 61.7% de estos jóvenes forman parte de la Población Económicamente Activa y el 38.3% pertenecen a la Población No Económicamente Activa. La Población Económicamente Activa cuenta con una mayor proporción de hombres (62.1%), mientras que las mujeres son mayoría en la Población Económicamente Activa (72%). No obstante, es necesario destacar que dentro de la Población Económicamente Activa se identifican 937,378 jóvenes "desocupados"; es decir, que buscaron un empleo la semana anterior a la aplicación de la ENOE 2018 y no encontraron(3).

En el cuarto trimestre de 2018, con base en cifras de la ENOE, se estima que en el país existen poco más de 2.3 millones de jóvenes entre 18 y 29 años que no están ocupados y no se encuentran estudiando(4).

Si bien, en comparación con los países miembros de la OCDE el porcentaje de desempleo juvenil en México es bajo (6.9% en 2018)(5), esta cifra encubre un mercado laboral que ofrece a los jóvenes condiciones precarias, con alta rotación y bajos ingresos. Una parte importante de las oportunidades de trabajo para los jóvenes han surgido en el sector informal de la economía, donde la remuneración es más baja que en el sector formal. Entre 2005 y 2017, el sector informal fue el mayor empleador de jóvenes, antes que las empresas formales del sector privado, el gobierno o el sector agrícola. Durante ese mismo período, la tasa de informalidad entre los jóvenes (62.4%) ha sido mayor que la de las personas mayores de 30 años (56.8%)(6). Esto provoca que una proporción considerable de los jóvenes en nuestro país no tenga acceso a seguridad social.

Por otro lado, según la Encuesta Nacional sobre Discriminación, la mayor parte de los jóvenes no trabaja por tener que dedicarse a labores domésticas o por encargarse del cuidado de otras personas, lo cual se acentúa drásticamente para las mujeres (72.3% para ellas, en comparación con 5.7% de los hombres). Esto supone que la falta de disponibilidad para las mujeres jóvenes es una de las principales razones que obstaculiza su inserción al mercado laboral(7).

En cuestión de brechas de género, según datos de la OCDE, las jóvenes de México tienen cuatro veces más desventaja por encima de los jóvenes de su edad: 35% de las mujeres de entre 15 y 29 años no estudia y no trabaja, dando como resultado que México ocupe la segunda posición más baja en este indicador respecto a los países de la OCDE, únicamente superado por Turquía(8). Los resultados de las políticas públicas realizadas en las administraciones pasadas no han reducido la brecha de género en el mercado laboral, afectando a las generaciones presentes y futuras.

En términos educativos, una de las problemáticas más relevantes por las que atraviesa la juventud en nuestro país tiene que ver con la deserción escolar; según datos de la OCDE, solamente 17% de los mexicanos entre 25 y 64 años cuentan con un título de educación superior, frente al promedio de 37% de los demás países que conforman esta organización(9). Con datos de la Estadística del Sistema Educativo de la Secretaría de Educación Pública se observa que, si bien las tasas de abandono escolar en educación media superior y superior han experimentado una relativa disminución, para el ciclo escolar 2017-2018 seguían siendo altas en educación media superior (12.3%) y en educación superior (6.7%)(10).

Con relación a los empleadores en nuestro país, diversas encuestas señalan que alrededor de la mitad de las empresas mexicanas afirman tener dificultades para encontrar personal capacitado para los puestos de trabajo que ofertan(11). Esta situación implica que debe ser analizado el mecanismo de reclutamiento por parte de los empleadores, la interacción entre los sistemas educativo y productivo, así como seguir fomentando mecanismos de capacitación que permitan una mayor inclusión al mercado laboral.

Como se mencionó, la problemática no radica únicamente en el ámbito productivo, la estigmatización social de esta población joven en inactividad laboral y educativa, aunada a la precariedad económica, abona el terreno para que las y los jóvenes asuman conductas antisociales, incluyendo el riesgo de ser captados por el crimen organizado. No es fortuito que, como lo revelan distintas investigaciones estadísticas, tanto los responsables de las actividades delictivas como las víctimas de la violencia desatada a partir de 2006 sean preponderantemente jóvenes -en su mayoría hombres-con poca instrucción o que desertaron del sistema escolar. En este sentido, diversos hallazgos muestran que la población masculina joven (entre 19 y 24 años) no escolarizada o con acceso limitado a la educación es la más vulnerable a la violencia criminal(12). Asimismo, los municipios que han registrado mayores tasas delictivas son precisamente aquellos con mayores tasas de deserción de alumnos y con mayor proporción de población no escolarizada. Otras investigaciones muestran que el desempleo tiene una correlación positiva sobre los niveles de homicidios(13).

En conclusión, la situación por la que atraviesa la juventud es de tal vulnerabilidad que implica acciones urgentes para su atención; el PJCF es la vía predilecta de la administración actual, para brindar mayores oportunidades a una generación que ha sido olvidada.

Un modelo laboral obsoleto fincado en el corporativismo, la simulación y el control de los trabajadores

Durante décadas, el modelo laboral mexicano estuvo basado en esquemas de control, corporativismo y simulación. Este modelo permitió que los gobiernos federales y locales en turno intervinieran en la vida interna de los sindicatos, designaran o removieran a sus líderes, inhibieran la libre organización de los trabajadores, premiaban o castigaban a sus dirigentes, retrasaban la resolución de juicios y se solapaban negociaciones a espaldas de los afiliados. La injerencia gubernamental en la autonomía sindical y en los órganos de solución de controversias laborales resultó en la denegación sistemática del derecho al acceso a una justicia pronta e imparcial y en la proliferación de "contratos de protección patronal".

Diversos estudios apuntan que, entre los contratos colectivos a nivel federal, alrededor del 76.8% se consideran de "protección" (14), es decir, contratos firmados a espaldas de los trabajadores con un sindicato a modo, dando prebendas a cambio de discrecionalidad en el manejo de las relaciones laborales para garantizar protección a fin de eludir demandas reales de negociación colectiva por sindicatos representativos. El rango de contratos de protección a nivel nacional es de entre 63.7% como mínimo y hasta 82.6% como máximo(15); es decir, solo uno de cada cinco contratos colectivos en México puede considerarse real o auténtico.

La falta de representatividad en las organizaciones sindicales, así como la ausencia de mecanismos de democracia, transparencia y rendición de cuentas para ejercer derechos colectivos al interior de éstas, permitió la existencia habitual de dirigentes ilegítimos que hicieron un negocio alrededor del sindicalismo, con prácticas antidemocráticas como la simulación de elecciones sindicales, la omisión de reglas de postulación de contrincantes y elecciones intimidatorias a mano alzada, todo para mantenerse en el poder y continuar con la venta de contratos colectivos, plazas y ascensos.

Todos estos factores corrompieron al tripartismo, que en lugar de ser un poderoso instrumento de diálogo social para resolver controversias obrero-patronales e intersindicales, se convirtió en un mecanismo de manipulación política y económica. En ese sentido, el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como instancias tripartitas ocasionó que algunas organizaciones sindicales monopolizaran cargos de representación y favorecieran a sindicatos aliados y a empresas cómplices, lo cual contribuyó también a la proliferación de contratos de protección.

Así, durante las cuatro últimas décadas México tuvo una "paz laboral" basada en el control de sindicatos, persecución de disidencias y manipulación artificial de salarios como pretexto de contención de la inflación y, después, para estimular la inversión, ocasionando que muchos trabajadores perdieran su empleo por defender sus derechos y exigir una auténtica representación sindical.

Estos hechos fueron acumulando cuestionamientos hacia México en diversos foros internacionales por las violaciones reiteradas a los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. En un primer momento, dichos cuestionamientos fueron impulsados por organizaciones gremiales nacionales e internacionales ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, donde México se convirtió en objeto frecuente de quejas por violaciones del ámbito federal y estatal al Convenio 87 de la OIT y la Comisión de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. Pese a que las quejas denunciaban casos concretos, el gobierno siempre afirmó que se trataba de conductas aisladas o negó que dichas situaciones existieran, agregando razonamientos y afirmaciones descontextualizadas y lentitud extrema para desgastar a los quejosos.

Las críticas al modelo laboral mexicano se recrudecieron en el marco de la negociación del Tratado de Asociación Transpacífico, por las que el Estado Mexicano fue cuestionado por su incapacidad de garantizar una mínima protección de los derechos laborales individuales y colectivos de sus trabajadores, resultando en sueldos y condiciones de trabajo muy inferiores a las de sus socios comerciales. Esta injusticia, derivada en desventaja competitiva comercial, ocasionó que se condicionara el ingreso de México a dicho pacto a la aprobación de profundas reformas legislativas, mismas que se vieron reflejadas en la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017 en materia de Justicia Laboral.

De igual manera, el anuncio de la renegociación de los términos del Tratado de Libre Comercio de América del Norte evidenció las carencias y desigualdades del modelo laboral mexicano y, de nueva cuenta, las negociaciones del nuevo Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) fueron condicionadas a la reglamentación de los principios constitucionales aprobados en 2017.

Sin embargo, no fue sino hasta la conformación de una nueva mayoría progresista e históricamente comprometida con el sindicalismo democrático e independiente cuando se dio un impulso renovado y sin precedente a la reforma del modelo laboral mexicano. La ratificación en noviembre de 2018 del Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva dio paso a la presentación y aprobación de la reforma secundaria en materia laboral, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación por el Ejecutivo Federal el 1° de mayo de 2019 en el marco de la conmemoración del Día del Trabajo.

Disminución del poder adquisitivo de los salarios mínimos y de los ingresos, y limitado acceso a los servicios financieros

Las y los trabajadores mexicanos han enfrentado una situación laboral caracterizada por una precariedad salarial que limita el sustento económico necesario para cubrir sus necesidades básicas y que les impide disfrutar una vida digna. Durante los últimos 40 años, el salario mínimo de la población trabajadora mexicana ha perdido alrededor del 70% de su poder adquisitivo(16).

A partir de 1976, el salario mínimo inició un abrupto descenso en un entorno de severas crisis económicas y de recurrentes procesos inflacionarios; en 1982 cuando estalló la crisis de la deuda, el salario mínimo ya había perdido 16.4% de su poder adquisitivo. En 1988, con la profundización de las políticas neoliberales como receta para sortear la crisis, se emprendió la contención del salario mínimo para frenar el incremento de los precios y volver atractivo al país para la inversión extranjera, al limitar el costo de la mano de obra para procesos industriales. Así, en 1999 se alcanzó el punto máximo de pérdida del poder adquisitivo, que fue de 77% respecto al máximo de 1976, en términos reales un monto equivalente a 75.18 pesos (a precios de julio de 2018)(17).

Asimismo, la etapa neoliberal mexicana se caracterizó, entre otras cosas, por un continuo deterioro de los salarios reales de las personas trabajadoras. Esto se explica por la política monetaria y fiscal implementada en esos años, que privilegió el control inflacionario a través del anclaje al tipo de cambio y a una política fiscal restrictiva orientada al equilibrio de las finanzas públicas, antes que al aliento de la demanda agregada.

Desde 1996, el salario mínimo representó menos del 90% del valor de la Línea de Pobreza por Ingresos Urbana (LPIU) por individuo(18), es decir, se ubicó por debajo del valor de la canasta alimentaria y no alimentaria calculada por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval); en 2014, representaba el 80.1% de este valor(19).

Así pues, se incumplió con el mandato constitucional que señala que los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural (Art. 123).

En 2018 aunque México fue de los países con menores tasas de desocupación (3.3%) en la región de América Latina y el Caribe, cuyo promedio fue igual a 7.8%(20), de acuerdo con el Coneval, entre 2005 y 2018, en promedio el 38.5% de la población ocupada tuvo un ingreso laboral por debajo de la Línea de Pobreza Extrema por Ingresos; por lo que su ingreso fue insuficiente para adquirir los bienes de la canasta alimentaria.

Esta precariedad de los salarios no solo restringe la adquisición de bienes necesarios para la subsistencia, sino que los hace más vulnerables a imprevistos que requieran gastos extraordinarios, como lo es afrontar un problema de salud en la familia. Aunado a ello, el bajo ingreso de las familias limita y en algunos casos anula la capacidad de las y los trabajadores para formar un patrimonio. En este sentido, el crédito puede ser utilizado para ayudar en la adquisición de bienes duraderos y/o como recurso para sortear imprevistos. Sin embargo, son las y los trabajadores con menores ingresos, los que enfrentan mayores costos y menor acceso a financiamiento.

Durante los últimos 30 años, la liberalización y desregulación financiera estructuró al sistema financiero mexicano actual, para atender solo a los estratos más altos de la pirámide de nivel de ingresos, que representan únicamente cerca del 20% de la población(21). Esto restringió los mecanismos de ahorro y financiamiento para los estratos sociales de menores ingresos, lo cual indujo a mayores niveles de desigualdad.

Lo anterior ha derivado en que el nivel de ingresos sea un determinante en el acceso al crédito, siendo las personas que menos tienen (80% de la población)(22) y, por consecuencia, las que más necesitan un crédito, las que tienen que pagar más por este. Esta discriminación de precios justifica la participación del Estado a través del impulso a la Banca Social, la cual, al no tener fines de lucro, es capaz de eliminar barreras de acceso al crédito para un amplio segmento poblacional excluido de los servicios financieros. Aunado a ello, de los más de 22 millones de personas trabajadoras, según cifras del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y de los otros sistemas de seguridad social, solo el 58% tienen crédito formal(23), a pesar de que esa condición de formalidad les garantiza el acceso a estos derechos para incrementar su capacidad adquisitiva y de ingresos en el momento en que lo requieran.

Trabajos precarios que inciden en una baja productividad y en el bienestar de las y los trabajadores

En México, el derecho al trabajo digno o decente se incorporó en el artículo 123 como parte de las reformas constitucionales de 2008. Sin embargo, la inclusión de ese concepto en la LFT, data de 2012. Es el artículo 2 de la LFT donde se establecen las condiciones de un trabajo digno que consisten en garantizar el respeto pleno a la dignidad humana del trabajador que conlleva la inexistencia de discriminación por sus características físicas, su forma de vida, su origen o cualquier otra condición; además, el trabajador tendría acceso a la seguridad social y contaría con un salario remunerador; recibiría capacitación continua para el incremento de su empleabilidad; y adicionalmente, los centros de trabajo contarían con condiciones óptimas de seguridad e higiene, con la intención de prevenir riesgos de trabajo.

A pesar de este marco legal garantista, México enfrenta desafíos enormes y retos de gran calado para lograr que la mayoría de la población cuente con un trabajo digno dado el enorme déficit de justicia social y laboral que las políticas públicas desarrolladas en las últimas décadas han generado. Los problemas laborales y del mercado de trabajo ocasionados por las políticas neoliberales son alarmantes y resulta urgente su transformación de raíz. Uno de los más significativos lo constituye el peso de la informalidad laboral dentro de la estructura del mercado de trabajo. Para tener una dimensión del problema, se debe señalar que, al tercer trimestre de 2019, la ENOE reporta que la población que participó en la generación de algún bien económico o en la prestación de un servicio (Población ocupada) ascendió a 55.2 millones de personas. De ellas, correspondieron al empleo informal 33.3 millones en la suma de sus vertientes: trabajadores en unidades productivas indistinguibles del hogar, trabajo no protegido en la actividad agropecuaria, personas trabajadoras del hogar y trabajadores en unidades económicas formales que eluden el registro de los trabajadores en las instituciones de seguridad social(24).

Además de un mercado laboral con indicadores alarmantes que configuraban un panorama de informalidad, inequidad, desprotección social y desigualdad, se añade la falta de voluntad política de administraciones anteriores para atender el problema en sus causas estructurales. Así, a pesar de que la Secretaría es la dependencia del Ejecutivo Federal que tiene como parte de sus atribuciones institucionales la responsabilidad de vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral, en muchos casos se establecieron mecanismos que inhibieron su efectividad y en otros, se omitió deliberadamente la labor inspectora. Como muestra, basta mencionar que pesar de las reformas que en el año 2012 incorporaron a la LFT el marco bajo el cual se regula la subcontratación en México, no se llevó a cabo ningún acto de fiscalización para garantizar su cumplimiento(25). Lo anterior tuvo como resultado un uso desmedido de mecanismos de evasión de responsabilidades patronales bajo figuras de subcontratación abusivas, defraudando no sólo a una seguridad social de por sí deficitaria, sino también a la administración tributaria y principalmente a los trabajadores. En el mismo sentido, el uso de bases de datos anticuadas y la falta de mecanismos de coordinación institucional ocasionó que la inspección federal se llevara a cabo en un universo reducido de empresas que eran constantemente visitadas, en muchos casos en materias de escasa relevancia, generando actos de molestia que no resultaron en una mejora de las condiciones laborales del país.

Por otra parte, los mecanismos de autogestión(26) y responsabilidad social implementados para favorecer mejores empleos, deliberadamente obviaron componentes esenciales sin los cuales no puede hablarse de trabajos dignos. Así, a pesar de contar con programas de autogestión en seguridad y salud efectivos, se omitía verificar el cumplimiento del marco legal laboral vigente en materias sensibles como la subcontratación o el registro con el salario real del trabajador al IMSS, entre otros. De la misma manera, mecanismos de cumplimiento y registro voluntario de obligaciones en materia de Condiciones Generales de Trabajo que podrían haber permitido una colaboración constructiva entre los empleadores y la autoridad laboral en beneficio de las personas trabajadoras, fueron utilizados como herramientas de simulación para eludir las inspecciones a centros de trabajo que no cumplieron con sus obligaciones.

Aunado a lo anterior, debe resaltarse que la visión preponderante de la capacitación en el trabajo se encontraba directamente vinculada a la productividad y ésta, solo teóricamente, al salario. Si bien es innegable el vínculo entre el aprendizaje continuo y especializado con mayores opciones de empleabilidad, el argumento bajo el cual los bajos salarios se encuentran asociados a la baja productividad y viceversa no se sostiene y es contrario a los esquemas elementales de justicia social cuando se usa dogmáticamente para justificar salarios mínimos que en 2018 eran los más bajos de la región. Así, la capacitación y el adiestramiento son elementos fundamentales del trabajo digno a través de la socialización y democratización de las oportunidades, ya que salvaguardan el derecho de las personas no solamente de acceder, sino de permanecer y desarrollarse en un empleo ante un mercado laboral cambiante, lo que les permite tener mejores condiciones de vida para ellos y sus familias.

Sin embargo, aún en un escenario en el que la autoridad fiscalice estratégicamente y con inteligencia, y fomente el cumplimiento voluntario de las obligaciones en materia laboral, el acceso a mecanismos jurisdiccionales que garanticen el cumplimiento de obligaciones ante violaciones a la ley es fundamental para que todos los trabajadores, sin importar sus medios económicos, cuenten con la garantía de que se impartirá justicia. En ese contexto, la defensoría pública de los trabajadores no contaba con los medios necesarios para garantizar una defensa efectiva, con tiempos de atención adecuados, ni tenía la estructura ni los medios suficientes para que todos los trabajadores puedan hacer uso de sus servicios con estándares de calidad y justicia apropiados.

Hoy, las condiciones de trabajo digno en nuestro país se encuentran distantes de ser una realidad en beneficio de la mayoría de los trabajadores y de sus familias. Aunque es cierto que se cuenta con los instrumentos legales para resguardar los derechos laborales de las personas, éstos se convierten en letra muerta ante la estructura actual de los mercados de trabajo y el bajo impacto de las acciones fiscalizadoras de la autoridad, por lo que prevalece un amplio segmento de trabajadores para quienes no constituye una opción el cúmulo de derechos que, desde hace más de cien años, fueron instituidos para protegerlos, tales como seguridad social, salario remunerador y, en sí, todos los que conforman el concepto de trabajo digno.

Mercado de trabajo con un modelo de intermediación laboral ineficaz, ineficiente y excluyente

La formación y aprovechamiento de procesos de intermediación laboral que resulten en emparejamientos laborales de calidad se dificultan por las características de la demanda y la oferta laboral, así como por deficiencias en los mecanismos de funcionamiento del mercado laboral.

Por el lado de la demanda de trabajo, una limitante es resultado de la existencia de empleadores que tienden a determinar sus procesos productivos sin considerar las características de los recursos humanos disponibles, desaprovechando sus competencias laborales. Además, en algunas regiones y sectores los empleadores ofrecen remuneraciones poco atractivas para los candidatos más idóneos, lo que dificulta cubrir sus vacantes y propicia una elevada rotación laboral. Cabe destacar que una proporción importante de los empleadores, sobre todo las empresas de menor tamaño, carecen de capacidades para definir correctamente las competencias laborales requeridas por sus vacantes y tienen mecanismos de reclutamiento deficientes para identificar las capacidades productivas de los posibles candidatos, sobre todo de los grupos de la población que convencionalmente se consideran menos productivos, lo que provoca la exclusión de amplios segmentos de mujeres, jóvenes, personas con más de 45 años, adultos mayores, personas con discapacidad y demás grupos tradicionalmente desfavorecidos en el mercado laboral.

Por el lado de la oferta de trabajo es común que las personas en búsqueda de empleo cuenten con reducidas y desactualizadas competencias laborales (conocimientos, experiencia laboral y competencias blandas, entre otras características productivas), lo que se traduce en perfiles inadecuados para las vacantes disponibles. Otra limitante para el buen funcionamiento del mercado laboral se debe a que los costos de búsqueda son relativamente elevados para los desempleados, que tienden a tener condiciones económicas precarias.

Aunado a estas limitaciones, el mercado laboral tiene dificultades para articular de manera eficaz y eficiente la oferta y la demanda de trabajo, debido a que las personas en búsqueda de empleo y empleadores no cuentan con información suficiente, oportuna y acorde con los requerimientos de los puestos vacantes y con los perfiles de las y los trabajadores. Faltan mecanismos adecuados de divulgación de información sobre las vacantes disponibles y sus características; alrededor de 80% de las personas buscadoras de trabajo recurren a métodos informales para encontrar una opción laboral(27), especialmente los de menores niveles educativos. En el caso de las personas en condiciones de pobreza que buscan incorporarse al mercado laboral o pierden su empleo, su situación es aún más difícil porque carecen tanto de los contactos o de la habilidad para encontrar buenos trabajos, como de recursos económicos

mientras buscan oportunidades de empleo, lo que las induce a aceptar casi cualquier opción disponible, incorporándose generalmente en empleos informales(28).

Diversos grupos de la población enfrentan barreras de acceso a un empleo formal. La situación de desventaja de las mujeres en el mercado laboral se debe, entre otras causas, a barreras asociadas a las responsabilidades en los cuidados del hogar y a la discontinuidad de sus trayectorias laborales, así como a la discriminación por género.

También existen barreras de acceso a un empleo formal derivado de prejuicios por la edad. Los jóvenes tienen dificultades por su falta de experiencia laboral y por la percepción negativa sobre su responsabilidad y compromiso con el trabajo. Por su parte, los adultos mayores e, incluso, las personas de más de 45 años se encuentran en desventaja en el mercado laboral debido a su insuficiente nivel de escolaridad; la idea de que todos los trabajadores de esta edad tienen menores capacidades para el trabajo, y la discriminación por edad.

Las personas con alguna discapacidad suelen padecer una situación muy difícil, ya que existe la percepción equivocada de que son menos productivos, aun en los casos en que su discapacidad no limita su desempeño laboral. Las barreras de acceso al empleo formal también afectan a otras poblaciones, tales como personas indígenas, migrantes, refugiados, personas liberadas y grupos con orientación sexual o identidad de género diferentes a las predominantes.

La disfuncionalidad del mercado laboral contribuye a que 19% de la población trabajadora se encuentre en condiciones críticas de ocupación(29); la tasa de rotación laboral sea de alrededor del 20% anual, variando según la industria o sector; la tasa de participación laboral de mujeres sea de 45%, menor al promedio de América Latina y el Caribe; y la brecha salarial de género sea una de las más altas de la región (20.4% en 2016)(30).

Una de las consecuencias más graves de la disfuncionalidad del mercado laboral es que muchos trabajadores quedan atrapados en un círculo vicioso en el que solo consiguen empleos informales, que no les permiten mejorar sus competencias laborales, lo que les dificulta acceder posteriormente a empleos formales y tener una trayectoria laboral ascendente. La informalidad laboral sigue siendo muy elevada, 57% a nivel nacional a fines de 2018(31), aunque con grandes diferencias por entidad federativa.

También existen desequilibrios por ocupación, sector y región entre el número de vacantes existentes y el de buscadores de empleo dispuestos a aceptar esas vacantes. El comportamiento de la economía y del mercado laboral es distinto entre las entidades federativas, ya que mientras en algunas regiones, como en el norte del país y el Bajío, el crecimiento del PIB supera el promedio nacional en tres o más puntos porcentuales y genera un volumen importante de empleos, existen otras regiones con economías estancadas o que, incluso, decrecen. Esta situación genera mercados complementarios entre las regiones con alto crecimiento que cuentan con plazas vacantes para las cuales no hay candidatos locales, lo que contrasta con aquellas regiones donde el empleo es escaso e insuficiente para las personas buscadoras de trabajo. Esto motiva que en estas regiones las y los trabajadores opten por ocupar empleos informales o emigren por motivos laborales.

Principios rectores del PND en el PSTPS y contribución del Programa al nuevo modelo de desarrollo

El Gobierno de México, en aras de impulsar, entre otros derechos, el del trabajo, ha desarrollado en el Proyecto de Nación doce principios rectores y tres ejes fundamentales que guían el actuar gubernamental. Se trata de una hoja de ruta para conducir al país hacia un auténtico Estado de bienestar para la población; en ese camino se encuentra el crecimiento con austeridad y sin corrupción, en el que sobresalgan la honradez y la honestidad. No habrá, bajo ninguna circunstancia, un gobierno rico mientras el pueblo es pobre, se respetará la ley. Habrá una economía para el bienestar de la que nadie quedará fuera.

La STPS y sus organismos sectorizados, como integrantes activos del gobierno, tienen la misión de cumplir con la ruta marcada por el PND. Se busca romper el paradigma de exclusión imperante en años anteriores e incluir a todas las personas en este nuevo proyecto de Nación, para no dejar a nadie atrás y no dejar a nadie fuera. Por estas razones, en este PSTPS se plantean cinco objetivos estratégicos que permitirán al sector laboral insertarse en el nuevo paradigma de gobierno:

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

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

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

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

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

El primer objetivo, relativo a la inclusión de las y los jóvenes a través de la capacitación en el trabajo, está ligado al apartado dos del PND, "Política Social", el cual alude a un Estado de bienestar que estará acompañado de la "intervención estatal encargada de moderar las profundas desigualdades sociales". El PND sienta las bases del PJCF, que apoyará a 2.3 millones de jóvenes de entre 18 y 29 años que, por diversas razones, no estudian y no trabajan. Este Programa capacita a jóvenes en las empresas, talleres, negocios, pequeños comercios, organizaciones sociales e instituciones públicas en toda la República Mexicana, y el Gobierno de México les otorga una prestación mensual de 3 mil 600 pesos con motivo de su capacitación, la cual les proporcionará habilidades que los alejen de la exclusión.

El pleno respeto a los derechos humanos es la base cardinal que impulsa las acciones del Gobierno de México, en este marco surge el objetivo 2 del PSTPS "Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral". Este se enfoca en dar cumplimiento a las reformas constitucionales en materia de trabajo, publicadas el 1° de mayo de 2019 en el Diario Oficial de la Federación, que instrumentan la negociación colectiva auténtica y modifican sustancialmente todo el sistema laboral, la libertad y la democracia sindical, así como la impartición de justicia en la materia, al crear tribunales laborales especializados, centros de conciliación locales y un órgano con autonomía para efectos de registros sindicales y depósitos de contratos colectivos.

El objetivo 3 "Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores" se alinea al PND en cuanto a que, expresamente, este último apunta a que "después de un periodo de 36 años de

deterioro sostenido, los salarios habrán logrado en un sexenio una recuperación de cuando menos el 20 por ciento de su poder adquisitivo", contribuyendo a una mejor distribución de la riqueza y del ingreso.

Los objetivos 4 y 5 "Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral" y "Lograr la inserción en un empleo formal de las personas desempleadas, trabajadores en condiciones críticas de ocupación y personas inactivas con disponibilidad para trabajar, con atención preferencial a quienes enfrentan barreras de acceso a un empleo formal" tienen que ver con la ruta hacia la garantía de derechos a la que apunta el PND, relacionada con la aplicación de la normativa laboral muchas veces ignorada; con garantizar el empleo como elemento del bienestar; con la promoción de empleos dignos para que "ningún ciudadano mexicano se vea obligado a abandonar su lugar de residencia por pobreza, marginación, falta de perspectivas de realización personal o inseguridad"(32); con fortalecer la procuración de justicia laboral en las entidades federativas con enfoque de derechos y perspectiva de género; con incrementar la resolución de los conflictos laborales y de seguridad social en favor de las personas trabajadoras en igualdad de condiciones; con asesorar a las personas trabajadoras y a los sindicatos sobre

los mecanismos de prevención y acceso a la justicia laboral; y con el principio de la Economía para el Bienestar, que el PND vincula prioritariamente con la creación de empleos.

En definitiva, estamos comprometidos con el Proyecto de la Cuarta Transformación que reclama un Estado de bienestar en el que construiremos la paz a través de la justicia y la prosperidad. Esto implica cambiar la situación de pobreza de cientos de miles de personas que la padecen, en gran medida, porque el mercado laboral en México se dedicó a abaratar el trabajo con tal de que la economía fuera más atractiva a las inversiones extranjeras. En realidad, el trabajo es mucho más que un insumo en las cadenas de producción. El trabajo tiene que ser la vía para la movilidad social y para acceder a una mejor calidad de vida. En ello estamos enfocados.

7.- Objetivos prioritarios

Los Objetivos prioritarios que contiene este Programa se enfocan en reparar el derecho al trabajo digno de las y los trabajadores, que ha sido históricamente vulnerado, al atender problemáticas referidas desde distintos enfoques y con miras a reducir las brechas de género y de desigualdad que existen actualmente en el país en materia laboral.

Estos Objetivos se han creado con la finalidad de contribuir al nuevo modelo de desarrollo en el que nadie quede atrás y nadie quede fuera y, con esto, propiciar que los trabajadores puedan acceder a un Estado de bienestar, en el que se desarrollen integralmente tanto en lo laboral como en lo personal.

Los cinco Objetivos prioritarios de la STPS y sus organismos sectorizados, al estar alineados al PND y al cumplimiento cabal de la normativa laboral, proporcionarán a las personas trabajadoras una mayor certeza al respeto de sus derechos laborales.

Objetivos prioritarios del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024
1.- Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo
2.- Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral
3.- Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores
4.- Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral
5.- Lograr la inserción en un empleo formal de las personas desempleadas, trabajadores en condiciones críticas de ocupación y personas inactivas con disponibilidad para trabajar, con atención preferencial a quienes enfrentan barreras de acceso a un empleo formal

7.1.- Relevancia del Objetivo prioritario 1: Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo

Existen en el país millones de jóvenes que no estudian y no trabajan, no porque no quieran, sino porque carecen de oportunidades. El mercado de trabajo, por sí mismo, ha carecido de un mecanismo para la inclusión laboral de jóvenes, por lo que la intervención del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro busca integrarlos en actividades laborales para dotarlos de una vida mejor; alejarlos del desempleo y del camino de conductas antisociales, y acelerar la preparación de jóvenes para las actividades productivas, en previsión de un mayor crecimiento económico en el futuro, haciéndolos copartícipes del mismo y que contribuyan a construir un nuevo México que los reconoce y los incluye.

Con mayor capacitación para el trabajo entre esta población de jóvenes se incrementará tanto la producción como la productividad, se desarrollará la economía local y se generará un ambiente favorable para la actividad económica futura. Al tener estos jóvenes una ocupación, se fortalecerá el tejido social, el sentido de pertenencia a la comunidad y los valores de cooperación, respeto y responsabilidad.

Este Programa cambia el paradigma de la articulación y coordinación entre actores. Por primera vez se genera una alianza entre el sector público, privado y social que brinda oportunidades a millones de jóvenes mexicanos que habían sido excluidos, a través de su incorporación en empresas, pequeños negocios, comercios, instituciones públicas y organizaciones sociales, para el desarrollo de habilidades, competencias, buenos hábitos de trabajo y experiencia que les faciliten su inserción en el mercado laboral.

Para las unidades económicas que participan como tutores en el Programa es una oportunidad para aprovechar el talento y energía de las y los jóvenes mexicanos, y formarlos en las habilidades técnicas y hábitos de trabajo que requieren en sus propias industrias y no han logrado conseguir directamente en el mercado de trabajo. Este Programa constituye un semillero de talento para las empresas que, sin la participación del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro como agente vinculador, continuaría desapercibido.

Del mismo modo, la operación del Programa rompe con los esquemas tradicionales de las bolsas de empleo en las que los empleadores son quienes determinan las características, competencias y experiencia deseables para postularse a sus vacantes, sin tomar en cuenta la falta de oportunidades de la población para formar su capital humano o perpetuando prácticas discriminatorias que reproducen los círculos de exclusión. En el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, son las y los jóvenes quienes eligen dónde, con quién y en qué capacitarse. En este sentido también se busca que haya un cambio en la lógica de reclutamiento por parte de los empleadores, siendo cada vez más inclusivos y abiertos a la diversidad de los jóvenes.

Con el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro también se genera una política pública que busca reducir las brechas de género en el mercado laboral, a partir de promover y propiciar la participación de las mujeres a nivel nacional en espacios de capacitación que les posibiliten mayores oportunidades a futuro.

El Programa adquiere una relevancia sustancial promoviendo la capacitación de millones de jóvenes que históricamente han tenido mayores obstáculos para acceder a las actividades productivas. Donde a partir de las posibilidades ofrecidas por el Programa en

cuanto a actividades, horarios, intereses y ubicación de los centros de trabajo, permite que mujeres jóvenes que se dedican al cuidado o tareas del hogar, jóvenes con discapacidad, jóvenes que viven en zonas de alta marginación y jóvenes indígenas, ahora tengan una mayor oportunidad para desarrollar sus habilidades.

No sobra mencionar que una parte fundamental del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro es la beca mensual que se otorga a las y los jóvenes que permanecen en su capacitación en el trabajo, y que va acompañada de seguridad social. La beca se deposita directamente a los beneficiarios por medio de cuentas bancarias, las cuales representan una primera oportunidad de inclusión financiera y tecnológica para esta población. Asimismo, contar con seguro médico en su primer acercamiento al mercado laboral contribuye a que valoren las ventajas de la formalización y de mantenerse en este esquema de protección a lo largo de su vida.

Finalmente, el Programa propicia que las y los jóvenes transiten al mundo laboral con herramientas fundamentales de empleabilidad y que tengan a su disposición toda la información relevante y confiable para que, al terminar su capacitación en el trabajo, puedan emprender un negocio propio, buscar empleo, formar una cooperativa, certificar sus habilidades, continuar capacitándose o retomar sus estudios. Todo esto, en aras de contribuir al mejoramiento de su vida productiva en el corto y largo plazo.

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

Las reformas al Sistema de Justicia Laboral publicadas en 2017 y 2019 tienen una relevancia histórica indiscutible, pues no solo implican la abolición de un modelo laboral ineficiente y obsoleto, sino que reivindicán los derechos de libertad, representatividad y democracia en el mundo del trabajo, creando instrumentos y mecanismos de acceso efectivo a la justicia apegados a un auténtico Estado de Derecho.

Dichas reformas buscan primordialmente garantizar el derecho a una justicia imparcial, pronta y expedita, a partir de la creación de una instancia de conciliación prejudicial obligatoria y la transferencia de la función jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dependientes del Poder Ejecutivo, a Tribunales Laborales especializados que estarán adscritos al Poder Judicial.

Con ello se privilegia la conciliación como un mecanismo de solución de controversias, que se sigue bajo un procedimiento ágil y sencillo, de fácil acceso, que favorece la amigable composición, y que se llevará ante funcionarios conciliadores especialistas en solución de conflictos y mediación, permitiendo que solo lleguen a juicio los casos en los que sea imposible conciliar; ello redundará en mayor eficiencia resolutoria y menor saturación de casos ante los Tribunales.

Para la etapa jurisdiccional, se establecen Tribunales Laborales especializados dependientes del Poder Judicial, con un nuevo procedimiento ordinario que abandona el esquema tripartito como forma de integración y funcionamiento de los órganos de impartición de justicia, cuya finalidad es mantener la imparcialidad y la celeridad que exige un procedimiento de naturaleza preponderantemente oral; con ello, se pondrá fin a juicios que actualmente tardan entre cuatro o cinco años en concluirse, ya que este procedimiento se desahogará en dos audiencias -la preliminar y la de juicio- por lo que se tramitarán en plazos breves, utilizando plataformas informáticas que permitan agilizar las notificaciones e incluso desahogar vía remota pruebas tales como testimoniales, confesionales y periciales, entre otras. Este procedimiento está diseñado para brindar a las partes la debida seguridad, certeza, economía, transparencia y agilidad, al estar basados en los principios de oralidad, inmediación, concentración, continuidad y publicidad, dotando al juez de mecanismos de control y rectoría que le permitan conducir de eficazmente el juicio.

En materia de democracia sindical, se introduce el voto personal, libre, directo y secreto como mecanismo para garantizar la libertad de participación en la vida interna de los sindicatos, la representatividad de las dirigencias sindicales y la auténtica negociación colectiva. Esto pondrá fin a las elecciones a mano alzada o mediante delegados, y acceder a procedimientos verdaderamente democráticos, en los que las y los trabajadores podrán emitir directamente su voto de manera libre y secreta, posibilitando la existencia de liderazgos investidos de auténtica legitimidad y el rescate de la negociación colectiva genuina, como el instrumento por excelencia de los trabajadores para mejorar sus condiciones laborales y salariales, así como involucrarse de forma más eficaz en la productividad y competitividad de su centro de trabajo.

Asimismo, se establecen reglas para que la negociación colectiva, desde la celebración inicial de un contrato hasta su revisión, responda a la voluntad de las y los trabajadores. La obtención de la Constancia de Representatividad mediante consulta previa como condición para acceder a la firma de un contrato colectivo acabará con las frecuentes extorsiones por emplazamiento a huelga, mientras que el procedimiento de legitimación de contratos colectivos existentes permitirá identificar los contratos que cuentan con el respaldo de las y los trabajadores, y depurar el cúmulo de contratos de protección o contratos inactivos que actualmente están depositados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El nuevo modelo laboral permitirá que el mercado de trabajo vuelva a ser un factor de inclusión social, en lugar de un generador de pobreza y desigualdad. El principio de representatividad sindical no solo encaminará al país hacia una verdadera transformación productiva; sino que además, asegurará que las y los trabajadores tengan acceso a un trabajo digno y remunerador y revitalizará los sindicatos así como la contratación colectiva como medios para construir consensos entre trabajo y capital.

A la par de introducir procedimientos democráticos para que los trabajadores elijan a sus dirigentes y voten el contenido de sus contratos colectivos, se creó el CFCRL, un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, el cual tiene como finalidad garantizar la democracia y representatividad en las organizaciones sindicales, así como procurar el servicio de conciliación en conflictos de competencia federal.

Además, dicho órgano se encarga de realizar todos los registros de sindicatos, contratos colectivos, reglamentos interiores de trabajo y otros procedimientos administrativos relacionados, garantizando el ejercicio pleno de los derechos colectivos de los trabajadores, y vigilando 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.

La reforma al Sistema de Justicia Laboral no solo implica un cambio de reglas, sino un nuevo modelo laboral y sindical, y por ende un viaje de ciento ochenta grados en la cultura imperante en el mundo del trabajo de nuestro país. En esta transformación, las y los trabajadores tienen una relevancia central, pues son ellos quienes hacen posible la transición hacia una nueva estrategia competitiva que se sustente en el incremento de la productividad y, a la vez, sea compatible con una representatividad sindical auténtica. El

proceso de implementación de estas reformas se hará con la profunda convicción de que no existe margen para el retroceso, pues es un imperativo que debe asumirse por el bien de todas y todos.

7.3.- Relevancia del Objetivo prioritario 3. Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores

La aplicación de las políticas neoliberales que priorizaron una baja inflación y un salario bajo, limitaron el crecimiento del salario mínimo en los últimos 40 años. Como consecuencia, se puede observar una pérdida de su poder adquisitivo de alrededor del 70 por ciento. El escenario antes planteado deriva en que las y los trabajadores y sus familias se encuentren en un estado de precariedad económica, del que difícilmente podrán salir si no es con mecanismos adecuados que les permitan incrementar su ingreso para cubrir sus necesidades.

Es por eso que una política de recuperación del salario mínimo y a su vez del poder adquisitivo de las y los trabajadores, es de vital relevancia para este Gobierno. Para contrarrestar esta problemática, a partir del 1 de enero de 2019, se dio inicio a la nueva política de salarios mínimos, que significó un incremento histórico que alcanzó los 102.68 pesos diarios en todo el país. Asimismo, se creó la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN) con los 43 municipios ubicados en los 25 kilómetros inmediatos a la frontera norte y algunos colindantes con estos, en cuyo caso el salario mínimo ascendió a los 176.72 pesos diarios.

Si bien es cierto que con la fijación del salario mínimo general de 2019 apenas es posible cubrir el 59.01% de la Línea de Pobreza por Ingresos urbana familiar(33) fijada por el Coneval (con datos a octubre de 2019), se establecen las bases para la recuperación del poder adquisitivo de los salarios de las familias y la disminución de la desigualdad de ingresos.

Como resultado de la nueva política de salarios mínimos, el salario promedio real se incrementó a tasa anual en 11% en la ZLFN y 2.4% en el resto del país; en el caso del 10% de los trabajadores de menores ingresos el incremento real anual ha sido cercano al 70% (datos a octubre 2019)(34).

Asimismo, debido en parte al incremento del salario mínimo, 1.23 millones de personas han salido de la pobreza laboral, es decir, el monto actual del salario mínimo ha permitido que un mayor porcentaje de hogares puedan acceder a la canasta alimentaria para cada uno de sus integrantes(35).

La recuperación del salario mínimo también ha reducido las brechas salariales que afectan a mujeres y grupos en situación de discriminación. En 2018, el salario promedio de las mujeres en la ZLFN era 296.9 pesos diarios, mientras que para los hombres era 370.8 pesos diarios, obteniendo una brecha salarial de 24.88% a favor de los hombres. Debido al incremento del salario mínimo, el ingreso de los hombres aumentó 2.99% y el de las mujeres en 5.11%, por lo que la brecha se redujo a 22.25%.

La política de recuperación del salario mínimo, además de haber beneficiado a las y los mexicanos que menos tienen, benefició a la economía popular. Aunque algunos indicadores económicos se han estancado, el consumo de alimentos y vestido, es decir, bienes de primera necesidad continuaron creciendo durante todo el año. Las ventas al por menor se incrementaron 3.5% y el consumo de bienes no duraderos lo hizo en 1.4%(36).

A más de un año del incremento del salario mínimo, se ha demostrado que los temores sobre los efectos negativos en el empleo y los precios no se han materializado(37) y que lejos de representar un riesgo en la estabilidad económica, el incremento salarial es un aliciente a la formalidad, a la demanda interna y al crecimiento del país. Es fundamental hacer frente a la deuda histórica de rezago salarial con las y los trabajadores que han vivido el deterioro de sus ingresos y de la calidad de vida de sus familias.

Adicionalmente, una forma directa de coadyuvar a contrarrestar el deterioro de la calidad de vida de la población de menores ingresos, es facilitar, a través del Infonacot, el acceso a los servicios financieros de los que históricamente se han visto marginados. El fomento e impulso a una banca más social desde el Infonacot es necesaria en mercados propensos a fallas en donde la intermediación financiera privada no considera los altos niveles de desigualdad social.

Como parte de la naturaleza de los mercados emergentes, una banca más social sin fines de lucro puede corregir las distorsiones de mercado, principalmente las relacionadas con las restricciones de acceso a segmentos de la población de bajos niveles de ingreso, facilitándoles condiciones favorables de acceso a crédito, con el fin de contribuir a disminuir su vulnerabilidad y aumentar su bienestar; lo que representa algunos de los objetivos del Infonacot.

También se busca la eliminación de barreras de acceso a los servicios financieros, y en particular al crédito, de un segmento importante de la población de las y los trabajadores formales, les permite cubrir necesidades apremiantes y, en otros casos, adquirir bienes durables, incrementando su bienestar y el de sus familias. Al mismo tiempo, el consumo impulsa la dinámica económica interna. No obstante, el derecho al acceso a crédito debe estructurarse responsablemente, considerando la capacidad de pago derivada del salario, como una medida que fortalezca el poder adquisitivo de las y los trabajadores a partir de la disposición de ingresos complementarios que les permitan la adquisición de bienes o el pago de servicios necesarios en situaciones determinadas, favoreciendo tanto sus condiciones de vida y de sus familias, como la inclusión o aseguramiento de su permanencia en el sistema financiero.

Adicionalmente, los créditos deben ser otorgados también con las condiciones más favorables posibles para los acreditados, por lo que la aplicación de los principios de austeridad, honradez y eficacia en el Infonacot, toma relevancia y es preponderante para la generación de ahorros, solvencia y rentabilidad institucional. Esto se traducirá en beneficios tangibles para las personas trabajadoras y sus familias, a través de la reducción de las tasas de interés que les conceda obtener más dinero y pagar menos por él, al realizar las acciones institucionales necesarias para que en dichas tasas no se consideren costos innecesarios y que, por el contrario, les permitan mantener condiciones de protección en caso de la pérdida de su empleo.

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

Para alcanzar la dignificación del trabajo planteada en el objetivo prioritario cuarto de la planeación sectorial de la Secretaría, las metas consideran como estratégico combatir decididamente la informalidad que existe dentro del sector formal de la economía; la mejora sustancial en la calidad, la eficacia y la oportunidad

de la inspección federal del trabajo; el fomento masivo a los mecanismos de autogestión y de autocumplimiento de las empresas de la normatividad vigente; las políticas activas y participativas para el fomento de la Seguridad y la Salud en los centros de trabajo, y la eliminación de barreras que impiden a todas las personas ser iguales en el ambiente laboral. Por otra parte, con el fin de afrontar los cambios del mercado laboral ocasionados por factores tan diversos como la automatización, los cambios demográficos o el cambio climático, se elaborará la Estrategia Nacional sobre el Futuro del Trabajo, generando una sinergia con todos y cada uno de los actores nacionales, para que nadie se quede fuera y todos participen en la planeación y la puesta en marcha de acciones que garanticen empleos dignos en México en los próximos años.

La vigilancia de la seguridad y salud laborales constituye una de las atribuciones principales de la STPS, de ahí que las acciones de la Secretaría se encaucen a definir de manera incluyente y tripartita la política pública en la materia, actualizando la normatividad en esas materias para contemplar nuevos riesgos y tecnologías, promoviendo la colaboración para fortalecer las acciones de prevención de riesgos, así como llevando a cabo acciones de difusión de la normatividad para promover su cumplimiento.

Al ser la inspección del trabajo el mecanismo para asegurar el cumplimiento de la legislación laboral, se requiere también actualizar sus prácticas y normatividad para mejorar la fiscalización y vigilar allí donde hace falta. La nueva visión de la inspección pretende hacerla más efectiva y lograr mejores resultados reduciendo los procedimientos burocráticos, impulsando reformas integrales para mejorar el marco legal, coordinando y dirigiendo las inspecciones de trabajo con nuevos enfoques, estrategias e instrumentos con una visión de lucha frontal contra la corrupción. Lo anterior, con el fin de coadyuvar a la mejora de las condiciones del mercado laboral mexicano con un especial interés en materia de Salud y Seguridad en el trabajo y combate a la subcontratación y al subregistro en el IMSS.

Por otra parte, la falta de inclusión laboral niega la dignidad a un segmento de la población activa segregado históricamente. Por ello una estrategia implica fortalecer las medidas de inclusión y fomentar la igualdad de oportunidades, para que la política laboral se enfoque decididamente a favor de los más desfavorecidos y el trabajo digno sea una realidad para todos. En general, se creará una cultura de trabajo digno que incluya a todos los actores involucrados y logre acuerdos a través del diálogo social.

Asimismo, se buscará impulsar el derecho de los trabajadores a una capacitación constante que coadyuve en su permanencia laboral, así como a una mejora de su empleabilidad. De la misma manera, se fortalecerá una defensoría pública con clara vocación de derechos, cercana a la gente y eficiente en su trabajo, con el fin de que los trabajadores acudan a ella para resolver sus conflictos laborales.

Para conseguir el objetivo planteado, la Secretaría busca que el trabajo digno o decente sea una creciente realidad para un mayor número de trabajadores, en un amplio conjunto de ocupaciones, entre ellas, las personas trabajadoras del hogar, los jornaleros agrícolas, y los trabajadores en instituciones formales pero contratados bajo esquemas y prácticas que excluyen la seguridad social.

Todas estas acciones y estrategias comparten principios de inclusión y transparencia para mejorar el nivel de vida de las personas trabajadoras. Con ello la STPS contribuye a lograr la efectividad de la justicia social, para que el trabajo se convierta en un instrumento para eliminar o aminorar las brechas entre las personas, y permitir que nadie se queda atrás y que nadie se queda afuera de los esquemas de desarrollo, igualdad y justicia social.

7.5.- Relevancia del Objetivo prioritario 5: Lograr la inserción en un empleo formal de las personas desempleadas, trabajadores en condiciones críticas de ocupación y personas inactivas con disponibilidad para trabajar, con atención preferencial a quienes enfrentan barreras de acceso a un empleo formal

En el apartado "Análisis del estado actual" se señaló como problema público la existencia de un mercado de trabajo con un modelo de intermediación laboral ineficaz, ineficiente y excluyente, lo que implica que la deficiente articulación entre oferta y demanda laboral dificulte que las personas en búsqueda de empleo accedan a un empleo formal.

Ante esta situación, es primordial que la STPS facilite la inserción en un empleo formal de los buscadores de trabajo, en especial de las personas que enfrentan barreras de acceso, por lo cual se debe fortalecer la intermediación laboral y la capacitación para la empleabilidad. Para que los beneficios de una mejor intermediación laboral lleguen a las personas que más los requieren, el SNE se debe enfocar en su población objetivo, conformada por personas desempleadas, personas ocupadas en condiciones críticas de ocupación,

trabajadores informales que no están en condiciones críticas de ocupación y que buscan empleo, y población económicamente inactiva disponible.

Cuando la intermediación laboral genera emparejamientos laborales de calidad, se fomenta un mejor funcionamiento del mercado laboral y se proporcionan beneficios sociales que provienen de una mejor información, menores costos, transiciones laborales más rápidas, menores niveles de discriminación y menor subempleo e informalidad laboral(38). Por ello, es importante proveer de manera focalizada y personalizada, información pertinente, suficiente y oportuna sobre requerimientos de las vacantes, características de los buscadores de trabajo y condiciones del mercado laboral.

Para que sea efectiva la intermediación laboral, no basta con poner en contacto a empleadores con buscadores de trabajo, sino que se deben proporcionar servicios integrales personalizados. En la medida que la consejería de empleo del SNE se enfoca en insertar en un empleo formal a su población objetivo, se reconocen los conocimientos, habilidades, actitudes, preferencias y expectativas de las personas en búsqueda de trabajo; se les proporciona orientación vocacional y sobre trayectorias laborales; se exploran sus opciones laborales y de formación profesional, y se les brinda información sobre vacantes. Por su parte, con el mismo propósito de lograr inserciones en empleos formales, la consejería de reclutamiento del SNE incluye asistencia a empleadores para determinar sus requerimientos de recursos humanos y los perfiles idóneos para sus vacantes; transferencia de información sobre la disponibilidad de buscadores de empleo, y apoyo en el proceso de reclutamiento para valorar a profundidad las características de los buscadores de trabajo y su adecuación a las vacantes existentes.

Cuando se dificulta la inserción laboral en un empleo formal de las personas en búsqueda de trabajo debido a que enfrentan barreras de acceso, se requiere brindarles un mayor apoyo mediante un acompañamiento más cercano y prolongado por parte del consejero de empleo, incluido un diagnóstico individualizado de las barreras que hayan enfrentado, así como su canalización a subprogramas de apoyo, tales como capacitación para la empleabilidad o movilidad laboral. Además, para facilitar la superación de estas barreras, es importante que se incida en el proceso del reclutamiento de las empresas para identificar y eliminar sus elementos discriminatorios.

Cuando la falta de correspondencia entre los requerimientos de las vacantes y las competencias laborales de los buscadores de trabajo dificulta cubrir las vacantes disponibles e insertar a las personas desempleadas en un empleo, se debe lograr que éstos adquieran las competencias requeridas por los empleadores, lo cual se puede apoyar mediante la capacitación para la empleabilidad.

Adicionalmente, con mecanismos adecuados de intermediación laboral, el SNE facilita la movilidad laboral, tanto interna como externa, de los jornaleros agrícolas, lo cual propicia que se coloquen en mejores empleos en términos de ingreso, prestaciones y condiciones laborales, contribuyendo a superar su situación de vulnerabilidad en el mercado laboral. Para atender la movilidad laboral de trabajadores no agrícolas, aprovechando desequilibrios de carácter estacional, se necesita gestionar que los trabajadores migrantes reciban vivienda y otros servicios. Cuando los desequilibrios no son de carácter estacional se requiere una migración permanente, para lo cual el SNE debe gestionar un conjunto de apoyos más amplio que facilite la instalación en el lugar de destino, de las personas que decidan que migrar es su mejor opción.

Con el fin de mejorar la atención que brinda el SNE, se llevará a cabo una profunda transformación digital que, basada en diversas herramientas tecnológicas integradas en una plataforma digital, permitirá, entre otros beneficios, mejorar el emparejamiento virtual y presencial entre vacantes y buscadores de empleo, sistematizar e integrar los procesos operativos y dar seguimiento personalizado a todos los buscadores de empleo y empleadores.

8.- Estrategias prioritarias y Acciones puntuales

La STPS y sus organismos sectorizados tienen como finalidad el respeto al Estado de Derecho y, por tanto, el cumplimiento de la normativa laboral vigente amparada en el artículo 123 de la CPEUM y lo comprendido en la LFT. Las Estrategias prioritarias y sus Acciones puntuales buscan subsanar y hacer valer el derecho al trabajo digno. Enfocaremos nuestros esfuerzos en la inclusión de jóvenes por medio de la capacitación al trabajo; la implementación de un nuevo modelo laboral en el que la representación sindical será verdadera; la mejora de los salarios por arriba de la inflación; el derecho al trabajo digno, y el logro de la inserción en un empleo formal de las personas desempleadas.

Debido a lo anterior, se han fijado las siguientes Estrategias y Acciones que permitirán que la STPS y sus organismos sectorizados participen en el desarrollo y crecimiento económico del país, promoviendo un ambiente de respeto, igualdad y legalidad para que nadie quede excluido y para que las y los trabajadores accedan a una mejor calidad de vida.

Objetivo prioritario 1.- Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo

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

Acción puntual
1.1.1 Propiciar la vinculación de jóvenes, entre 18 y 29 años que no realicen actividades productivas o educativas y busquen capacitarse laboralmente, con centros de trabajo de los sectores público, privado y social dispuestos a capacitarlos a través de su incorporación en el PJCF.
1.1.2 Difundir entre jóvenes y centros de trabajo el PJCF y los derechos de los beneficiarios, especialmente en poblaciones con alta marginación, con énfasis en la garantía de sus derechos humanos y no discriminación.
1.1.3 Garantizar el pago directo y oportuno de becas, así como la cobertura del seguro médico del IMSS por enfermedad, maternidad y riesgos de trabajo para las y los aprendices.
1.1.4 Validar las constancias de capacitación que se otorguen al concluir la participación de las y los aprendices.
1.1.5 Otorgar reconocimientos de Empresa con compromiso social a los centros de trabajo que lo soliciten.
1.1.6 Monitorear a las personas aprendices y tutoras en el desarrollo de las capacitaciones, como la participación efectiva de los centros de trabajo en el PJCF con apego a las Reglas de Operación, que garanticen el respeto a sus derechos humanos y prevengan cualquier tipo de discriminación.
1.1.7 Ofrecer a las y los becarios acceso a espacios y bienes culturales, recreativos y deportivos, así como a recursos en línea en la plataforma del PJCF que complementen la capacitación en el trabajo.
1.1.8 Promover la colaboración de organizaciones e instituciones de los sectores público, privado y social para la atención integral de las y los jóvenes históricamente discriminados.

Estrategia prioritaria 1.2.- Generar, a través de la estrategia Mes 13, acciones para coadyuvar a una transición exitosa de la capacitación hacia la construcción y consolidación de un plan de vida y trabajo digno

Acción puntual
1.2.1 Ayudar a la transición exitosa de las y los egresados del PJCF a una actividad productiva o educativa, a través de un repositorio de opciones de salida tales como: empleo, autoempleo, emprendimientos colectivos o individuales, certificación y retomar estudios.
1.2.2 Dar seguimiento a las y los becarios que concluyen su capacitación en el trabajo en el PJCF para identificar trayectorias de vida.
1.2.3 Canalizar a las becarias y becarios que culminen su periodo de capacitación en el PJCF al Servicio Nacional de Empleo para promover su inserción laboral formal.

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

Estrategia prioritaria 2.1.- Instrumentar los mecanismos idóneos en los procesos de consulta y democracia sindical para garantizar el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores

Acción puntual
2.1.1 Consolidar el procedimiento de Legitimación de Contratos Colectivos existentes para que subsistan solo aquellos contratos que fueron conocidos y aprobados por los trabajadores.
2.1.2 Diseñar e implementar procesos de verificación en procedimientos de elección de dirigencias sindicales, legitimación de contratos colectivos existentes, emisión de constancia de representatividad y consultas en la revisión de contratos colectivos de trabajo.
2.1.3 Promover la adecuación de estatutos de las organizaciones sindicales mediante la elaboración de guías informativas y material de difusión sobre el nuevo modelo laboral para que los sindicatos cumplan con las nuevas disposiciones legales.
2.1.4 Promover la capacitación y la elaboración de materiales referentes al nuevo modelo laboral y su impacto en el trabajo digno.

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

Acción puntual
2.2.1 Fortalecer el servicio público de conciliación a través de la legalidad, el diálogo y el respeto a la libertad de negociación colectiva en revisiones contractuales, salariales y conflictos laborales, para propiciar la toma de acuerdos a partir de la armonización de intereses entre capital y trabajo.

2.2.2 Promover la instalación del CFCRL
2.2.3 Garantizar un servicio público de conciliación auténtico en la solución de los conflictos laborales de orden colectivo, con legalidad, diálogo social y respeto al principio de bilateralidad en las negociaciones colectivas respetando los derechos humanos de las y los trabajadores.
2.2.4 Procurar la solución de los conflictos laborales derivados de la revisión y aplicación de las condiciones de trabajo consignadas en los Contratos Ley y Contratos Colectivos de Trabajo de jurisdicción federal, mediante el servicio público de conciliación, tanto en la STPS, como en el CFCRL.
2.2.5 Convocar a las convenciones obrero patronales revisoras de los Contratos Ley Vigentes, ya sea en su aspecto salarial o integral, en tanto entre en funciones el CFCRL.
2.2.6 Privilegiar la conciliación como mecanismo para la solución de conflictos individuales laborales.

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

Acción puntual
2.3.1 Resolver las solicitudes de registro de organizaciones sindicales de competencia federal, con la debida fundamentación y motivación, con base en la normativa laboral, así como las demás fuentes de derecho aplicables, en un tiempo menor a 20 días naturales, en beneficio de sindicatos y sus agremiados.
2.3.2 Resolver solicitudes de actualización de comités directivos, reformas estatutarias y altas y bajas de miembros de sindicatos de competencia federal, con base en la normativa laboral aplicable, en un tiempo menor a 20 días naturales, en beneficio de sindicatos y agremiados.
2.3.3 Atender solicitudes de copias certificadas realizadas por representantes legales de sindicatos de competencia federal, en menos de 20 días naturales, para que estos cuenten con un documento que acredite su personalidad jurídica, y estén posibilitados para representar debidamente a sus miembros.
2.3.4 Coordinar las acciones de transferencia de expedientes registrales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al CFCRL para garantizar la continuidad de los registros de organizaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo.
2.3.5 Publicar la información de las organizaciones sindicales en el portal de internet de la STPS y del CFCRL cuando entre en funciones.

Estrategia prioritaria 2.4.- Remitir los Contratos Colectivos de Trabajo y Reglamentos Interiores de Trabajo al CFCRL, una vez que éste entre en funciones, para dar cumplimiento al decreto de la reforma laboral de 2019

Acción puntual
2.4.1 Concluir la clasificación y ordenación de los Contratos Colectivos de Trabajo y Reglamentos Interiores de Trabajo.
2.4.2 Enviar de manera completa y oportuna, los listados e información digitalizada de los Contratos Colectivos de Trabajo al CFCRL.
2.4.3 Trasladar físicamente en tiempo y forma, los expedientes de Contratos Colectivos de Trabajo y Reglamentos Interiores de Trabajo al CFCRL.

Estrategia prioritaria 2.5.- Implementar el Plan y Programa de Trabajo para la conclusión de los asuntos en trámite y la ejecución eficaz de los laudos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Acción puntual
2.5.1 Determinar cargas de trabajo y recursos con que se cuenta para su atención.
2.5.2 Privilegiar la conciliación para acortar los tiempos de resolución de los asuntos individuales en trámite a cargo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
2.5.3 Agilizar el trámite en la etapa de instrucción.
2.5.4 Emitir con prontitud y calidad las resoluciones.
2.5.5 Agilizar la ejecución de los laudos y vigilar su total cumplimiento.
2.5.6 Establecer un sistema de evaluación del desempeño de las áreas y personal jurídico que atiende procesos de alto impacto a los usuarios.

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

Estrategia prioritaria 3.1.- Impulsar el incremento sostenido y responsable de los salarios mínimos con la finalidad de mejorar su poder adquisitivo y cumplir el mandato constitucional de beneficiar a las personas trabajadoras y a sus familias

Acción puntual
3.1.1 Fijar metas en el incremento de los salarios mínimos para mejorar el poder adquisitivo.
3.1.2 Elaborar análisis referentes a los efectos de la Nueva Política de Salarios Mínimos a razón de conocer su impacto en la economía familiar y en variables económicas clave como empleo, salario promedio e inflación, así como los efectos desagregados por género, región y grupos etarios y étnicos.
3.1.3 Elaborar una canasta alimentaria y no alimentaria para medir los bienes y servicios que debe tener una persona trabajadora que perciba un salario mínimo para tener una vida digna.
3.1.4 Evaluar el sistema de salarios mínimos profesionales vigente con el fin de desarrollar un nuevo sistema de salarios mínimos ocupacionales y profesionales acorde con la estructura laboral y tecnológica actual.
3.1.5 Coadyuvar en la disminución de las brechas salariales en algunas de las categorías del sistema de salarios mínimos profesionales para mejorar el poder adquisitivo de las mujeres y jóvenes.

Estrategia prioritaria 3.2.- Garantizar el acceso a financiamiento en condiciones favorables a las personas trabajadoras formales, para incrementar su calidad de vida y la de sus familias

Acción puntual
3.2.1 Impulsar la afiliación de los centros de trabajo al Infonacot, para ampliar el número de personas trabajadoras en condiciones para acceder al crédito.
3.2.2 Promover mejoras en las condiciones de otorgamiento del crédito, en la diversificación de fuentes de financiamiento y en la recuperación de cartera, que garanticen la sustentabilidad financiera del Infonacot y permita el incremento del monto de financiamiento otorgado a las personas trabajadoras.
3.2.3 Implementar mejoras tecnológicas en procesos operativos del Infonacot para mejorar la atención a las personas trabajadoras y centros de trabajo; y capacitar a sus recursos humanos en temas referentes a igualdad y no discriminación para la atención adecuada a grupos con enfoque diferenciado.
3.2.4 Dar continuidad y fortalecer iniciativas de financiamiento aprobadas para mujeres trabajadoras y personas trabajadoras damnificadas por desastres naturales, así como generar iniciativas que permitan diseñar créditos preferenciales para otros segmentos específicos de personas trabajadoras formales.

Objetivo prioritario 4.- Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al

cumplimiento de la normativa laboral**Estrategia prioritaria 4.1.- Impulsar acciones para favorecer la protección social de las personas trabajadoras ante el futuro del trabajo con perspectiva de igualdad y no discriminación**

Acción puntual
4.1.1 Elaborar la estrategia nacional sobre el futuro del trabajo con la participación de gobierno, academia, trabajadores y empleadores para dignificar el trabajo en México.
4.1.2 Realizar acciones de coordinación, información y difusión orientadas a facilitar el acceso al derecho de las personas trabajadoras a la seguridad social.
4.1.3 Coordinar la elaboración de estudios, diagnósticos, encuestas y otros documentos de carácter analítico que permitan conocer el estado de segmentos específicos de las personas trabajadoras en materia de seguridad social, con especial énfasis en grupos históricamente discriminados.

Estrategia prioritaria 4.2.- Promover el cumplimiento de las condiciones de trabajo digno a través de la utilización de mecanismos voluntarios, de autogestión y de autoevaluación

Acción puntual
4.2.1 Impulsar los mecanismos de cumplimiento voluntario de normatividad laboral para la prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo.
4.2.2 Reconocer los centros de trabajo con condiciones de trabajo digno que implementan políticas y buenas prácticas por encima de la ley en favor de las personas trabajadoras.
4.2.3 Fortalecer los mecanismos de autogestión para elevar el nivel de cumplimiento de obligaciones laborales en el marco del trabajo digno, incluyendo la capacitación y adiestramiento, las condiciones generales de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo y la igualdad sustantiva y no discriminación.
4.2.4 Promover acuerdos de colaboración con los sectores público, privado y social para la adopción de mecanismos de autogestión y autoevaluación con el propósito de favorecer condiciones de trabajo digno.

Estrategia prioritaria 4.3.- Propiciar que los centros de trabajo cuenten con condiciones de seguridad y salud que prevengan los accidentes y enfermedades de trabajo

Acción puntual
4.3.1 Definir la política pública en materia de seguridad y salud en el trabajo con la participación de los empleadores y personas trabajadoras, procurando la incorporación de nuevas organizaciones sindicales, así como de interesados en la materia.
4.3.2 Actualizar la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, con perspectiva de igualdad y no discriminación.
4.3.3 Promover la colaboración entre empleadores y personas trabajadoras en los mecanismos de participación ciudadana para fortalecer las acciones de prevención de los riesgos de trabajo.
4.3.4 Difundir la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo y promover su cumplimiento, con la participación de las organizaciones de personas trabajadoras y empleadores, así como de instituciones educativas y sociales.

Estrategia prioritaria 4.4.- Reestructurar la inspección laboral con énfasis en la simplificación normativa, la capacitación, el uso de nuevas tecnologías y la lucha frontal contra la corrupción, para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral vigente con una perspectiva de no discriminación e inclusión

Acción puntual
4.4.1 Impulsar la reforma normativa para simplificar y hacer más eficiente el marco legal vigente en materia de inspección.
4.4.2 Coordinar y dirigir las inspecciones de trabajo con nuevos enfoques, estrategias e instrumentos con el fin de contribuir al trabajo digno o decente, con perspectiva de género, inclusión y no discriminación.

4.4.3 Implementar mecanismos eficaces para optimizar y consolidar el proceso de inspección como herramienta eficaz para proteger los derechos de las personas trabajadoras.

4.4.4 Promover el diálogo entre empleadores y personas trabajadoras, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la productividad.

4.4.5 Fortalecer los mecanismos de inspección a través de la vinculación con otros entes gubernamentales, para el intercambio de información con el objeto de vigilar el marco normativo en materia de subcontratación y subregistro.

Estrategia prioritaria 4.5.- Impulsar acciones que promuevan la inclusión laboral, la capacitación y productividad, la igualdad de oportunidades, la protección a menores en edad permitida para trabajar y la erradicación del trabajo infantil

Acción puntual
4.5.1 Promover prácticas que fomenten la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades con perspectiva antidiscriminatoria y de género.
4.5.2 Fomentar acciones para la protección de menores en edad permitida para trabajar y para la erradicación del trabajo infantil, así como la protección de las personas trabajadoras jornaleras agrícolas.
4.5.3 Organizar encuentros de concertación y diálogo social en materia de capacitación y productividad, donde se establezcan y compartan objetivos y se asuman compromisos de recíproca conveniencia.
4.5.4 Generar convenios de colaboración con los diversos actores vinculados al mundo del trabajo, para fomentar el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de capacitación, bajo los principios de inclusión, no discriminación y de interseccionalidad.
4.5.5 Elaborar diagnósticos y estudios regionales y por sectores económicos en materia de capacitación, productividad laboral, nuevo modelo laboral y mercado del trabajo, así como indicadores del trabajo decente y perspectiva de género que permitan valorar las tendencias en el mercado de trabajo.
4.5.6 Coadyuvar en la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar con perspectiva de género y no discriminación.

Estrategia prioritaria 4.6.- Impulsar acciones para el acceso y el fomento a una cultura de trabajo digno o decente, con perspectiva de igualdad y no discriminatoria

Acción puntual
4.6.1 Promover el cumplimiento de las condiciones de trabajo digno o decente mejorando el conocimiento de obligaciones y derechos de empleadores y trabajadores.
4.6.2 Fortalecer la procuración de justicia laboral a través de los servicios de asesoría, mediación y representación jurídica, con enfoque de derechos y perspectiva de género, en todas las entidades federativas.
4.6.3 Incrementar la resolución de los conflictos laborales y de seguridad social en favor de las personas trabajadoras, sus beneficiarios y los sindicatos, a través de la conciliación y la representación jurídica efectiva.
4.6.4 Asesorar a las personas trabajadoras, sus beneficiarios y a los sindicatos con mecanismos de prevención y acceso a la justicia laboral y de seguridad social en igualdad de condiciones.
4.6.5 Capacitar de manera inclusiva, equitativa y de calidad a las y los servidores públicos de la Profedet en materia de Derechos Humanos con el fin de fortalecer el acceso a la procuración de justicia y de derechos laborales en la atención a grupos históricamente discriminados.
4.6.6 Fortalecer la capacitación de las personas trabajadoras mediante la oferta de cursos en las modalidades presencial y a distancia.
4.6.7 Difundir y promover la normatividad vigente en materia de capacitación y adiestramiento.
4.6.8 Monitorear y dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones legales en materia de capacitación.
4.6.9 Participar en las sesiones del Comité Nacional de Concertación y Productividad y proponer estrategias que promuevan la capacitación de las personas trabajadoras.

Objetivo prioritario 5.- Lograr la inserción en un empleo formal de las personas desempleadas, trabajadores en condiciones críticas de ocupación y personas inactivas con disponibilidad para trabajar, con atención preferencial a quienes enfrentan barreras de acceso a un empleo formal

Estrategia prioritaria 5.1.- Fortalecer la intermediación laboral con información suficiente, oportuna y pertinente considerando el perfil de las personas en búsqueda de empleo y los requerimientos de los puestos de trabajo vacantes

Acción puntual
5.1.1 Brindar los servicios de consejería de empleo y consejería de reclutamiento que otorga el Servicio Nacional de Empleo, con un esquema de atención basado en ventanilla única y gradualidad de intervención según las barreras de acceso al empleo.
5.1.2 Mejorar la profesionalización de los recursos humanos responsables de la consejería de empleo y la consejería de reclutamiento para implementar y operar eficazmente el modelo de intermediación laboral, en beneficio de las personas en búsqueda de empleo y de empleadores.
5.1.3 Desarrollar y aprovechar una plataforma digital que apoye los procesos de atención a las personas en búsqueda de empleo y a los empleadores con vacantes, y brinde información sobre las características de los mercados de trabajo locales.
5.1.4 Implementar un modelo de seguimiento y evaluación, soportado en todas las fuentes de información disponibles.

Estrategia prioritaria 5.2.- Promover el mejoramiento de las competencias laborales y empleabilidad de las personas desempleadas que enfrentan barreras de acceso a un empleo formal

Acción puntual
5.2.1 Otorgar apoyos para capacitación de corto plazo que mejoren la empleabilidad de las personas desempleadas con dificultades para su inserción laboral en un empleo formal.
5.2.2 Asegurar la pertinencia para la empleabilidad de los contenidos de los cursos de capacitación, identificando las competencias laborales requeridas por las vacantes, así como las necesidades y capacidades de aprendizaje de las personas desempleadas.
5.2.3 Dar seguimiento a los resultados de la capacitación en términos de inserción laboral y nivel de ingreso de las personas beneficiadas.

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

Acción puntual
5.3.1 Gestionar la contratación de personas trabajadoras migrantes y jornaleros agrícolas en mercados laborales complementarios, tanto nacionales como extranjeros.
5.3.2 Implementar y ejecutar mecanismos que aseguren una movilidad laboral interna y externa que sea ordenada y segura, y que proteja los derechos laborales de las personas migrantes y de jornaleros agrícolas, basado en un enfoque de pleno respeto a los derechos humanos.

9.- Metas para el bienestar y Parámetros

Las Metas para el bienestar y los parámetros se enfocan en medir la contribución de la STPS y sus organismos sectorizados a la resolución de los problemas públicos plasmados en este documento, con la finalidad de generar información que sea de utilidad para la consecución y el seguimiento de los Objetivos prioritarios, las Estrategias prioritarias y las Acciones puntuales, siguiendo los principios rectores comprendidos en el PND.

Las Metas para el bienestar y sus parámetros tienen el objetivo de medir el nivel de cumplimiento de la normativa laboral y del respeto al derecho a un trabajo digno de las y los trabajadores. Esto implica que, a largo plazo, el país verá una mejora en la calidad de vida de la población trabajadora, y permitirá cerrar brechas, incluir a los jóvenes al ámbito laboral, priorizar la atención de procesos laborales rezagados, impulsar una democracia sindical auténtica, generar un incremento real de los salarios mínimos, dignificar el trabajo, estimular la productividad, incorporar efectivamente a las personas trabajadoras a la seguridad social, así como insertar en un empleo formal a los buscadores de trabajo.

Meta para el bienestar del Objetivo prioritario 1

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO			
Nombre	1.1 Porcentaje acumulado de jóvenes de 18 a 29 años de edad, que no estudian y no trabajan, beneficiados por el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.		
Objetivo prioritario	Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo		
Definición o descripción	Mide el porcentaje acumulado de la población total de jóvenes, entre 18 y 29 años, que no estudian y no trabajan, que fueron beneficiados por el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro para recibir capacitación en el trabajo y apoyos por concepto de beca mensual y seguro médico del IMSS.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Acumulado
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de datos	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Febrero
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad Responsable de reportar el avance	14.- Trabajo y Previsión Social 300.- Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral
Método de cálculo	* 100) = Porcentaje de jóvenes de 18 a 29 años de edad, que no estudian y no trabajan, beneficiados por el PJCF		
Observaciones	<p>Beneficiarios: número de jóvenes entre 18 y 29 años que no estudian y no trabajan al momento de registrarse para participar en el Programa y que fueron "beneficiarios pagados" por recibir capacitación en el trabajo a través del mismo.</p> <p>Población objetivo: Número de jóvenes entre 18 y 29 años que no estudian y no trabajan, pero estarían disponibles para hacerlo.</p> <p>"Beneficiarios pagados" incluye solamente a aquellos que recibieron el apoyo por concepto de beca tras capacitarse en un centro de trabajo y por ello fueron incorporados al padrón de beneficiarios del Programa. No se harán actualizaciones respecto de la población objetivo, que a 2018 representa 2,300,000, ya que es un compromiso presidencial que se irá monitoreando.</p> <p>La Unidad Responsable de esta meta para el bienestar es la Unidad del Programa de Jóvenes Construyendo el Futuro.</p>		

APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE						
Nombre variable 1	1.- Beneficiarios	Valor variable 1	0	Fuente de información variable 1	Plataforma digital PJCF	
Nombre variable 2	2.- Población objetivo	Valor variable 2	2300000	Fuente de información variable 2	ENOE	
Sustitución en método de cálculo del indicador	$(0/2,300,000) * 100 = 0$					
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	0		La línea base se establecerá a partir de los resultados de 2019, que es el primer año de operación del Programa y que estarán disponibles en 2020.			
Año	2018					
META 2024			Nota sobre la meta 2024			
100						
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
						0
METAS INTERMEDIAS						
2020	2021	2022	2023	2024		
60	80	100	100	100		

Parámetro del Objetivo prioritario 1

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO			
Nombre	1.2 Cobertura del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro en zonas prioritarias.		
Objetivo prioritario	Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo		
Definición o descripción	Mide el porcentaje de municipios de alta y muy alta marginación que son apoyados por el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro en relación al total de municipios de alta y muy alta marginación existentes en el país.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de datos	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Febrero
Tendencia esperada	Constante	Unidad Responsable de reportar el avance	14.- Trabajo y Previsión Social 300.- Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral
Método de cálculo	$(\text{Número de municipios de alta y muy alta marginación apoyados por el Programa } t / \text{Número de municipios de alta y muy alta marginación existentes en el país } t) * 100 = \text{Cobertura del PJCF en zonas prioritarias}$		
Observaciones	<p>La demanda de capacitación en el trabajo de las y los jóvenes determina la presencia del Programa en cada uno de los municipios del país, sea o no de alta o muy alta marginación.</p> <p>La demanda de centros de trabajo se tomaría en cuenta según el municipio de residencia de la o el joven pues la capacitación puede darse en municipios aledaños.</p> <p>La Unidad Responsable de esta meta para el bienestar es la Unidad del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.</p>		

APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE

Nombre variable 1	1.- Número de municipios de alta y muy alta marginación apoyados por el Programa t	Valor variable 1	0	Fuente de información variable 1	Plataforma Digital PJCF
Nombre variable 2	2.- Número de municipios de alta y muy alta marginación existentes en el país t	Valor variable 2	1100	Fuente de información variable 2	Índice de Marginación del Consejo Nacional de Población
Sustitución en método de cálculo del indicador	$((0/1,100) * 100) = 0$				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS

Línea base		Nota sobre la línea base				
Valor	0	El indicador es de nueva creación y su primera medición se realizará para 2019.				
Año	2018					
META 2024		Nota sobre la meta 2024				
90		Se estima que para 2024 se habrán atendido todos los municipios de alta y muy alta marginación, con excepción de aquellos donde no hubiera jóvenes solicitantes, que se estima en máximo de 10% en el momento en el que se realice el corte de información para su reporte.				
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
						0
METAS INTERMEDIAS						
2020	2021	2022	2023	2024		
70	80	90	90	90		

Parámetro del Objetivo prioritario 1

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO			
Nombre	1.3 Porcentaje de mujeres jóvenes aprendices respecto del total de aprendices del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.		
Objetivo prioritario	Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo		
Definición o descripción	Mide el porcentaje de mujeres jóvenes que fueron beneficiadas respecto de todos los jóvenes beneficiarios del Programa.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de datos	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Febrero
Tendencia esperada	Constante	Unidad Responsable de reportar el avance	14.- Trabajo y Previsión Social 300.- Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral
Método de cálculo	$(\text{Mujeres beneficiarias pagadas } t / \text{Beneficiarios pagados } t) * 100 = \text{Porcentaje de mujeres jóvenes aprendices respecto del total de aprendices del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro}$		
Observaciones	Mujeres beneficiarias pagadas t: Número de mujeres beneficiarias pagadas del Programa en el periodo t. Beneficiarios pagados t: Número de jóvenes beneficiarios pagados del Programa en el periodo t. "Beneficiarios pagados" incluye solamente aquellos que recibieron el apoyo por concepto de beca tras capacitarse en un centro de trabajo y por ello fueron incorporados al padrón de beneficiarios del Programa. Un valor observado por arriba de la meta se considera favorable para el cumplimiento del objetivo prioritario. La Unidad Responsable de esta meta para el bienestar es la Unidad del Programa de Jóvenes Construyendo el Futuro.		

APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE

Nombre variable 1	1.- Mujeres beneficiarias pagadas t	Valor variable 1	0	Fuente de información variable 1	Plataforma Digital PJCF
Nombre variable 2	2.- Beneficiarios pagados t	Valor variable 2	0	Fuente de información variable 2	Plataforma Digital PJCF
Sustitución en método de cálculo del indicador	$(0 / 0) * 100 = 0$				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS

Línea base		Nota sobre la línea base	
Valor	0	La línea base se establecerá a partir de 2019, que es el primer año de operación del Programa.	
Año	2018		
META 2024		Nota sobre la meta 2024	
60		Al considerar una tendencia constante, se espera que al finalizar el programa prevalezca o se supere la meta.	

SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
						0
METAS INTERMEDIAS						
2020	2021	2022	2023	2024		
60	60	60	60	60		

Meta para el bienestar del Objetivo prioritario 2

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO			
Nombre	2.1 Porcentaje de conclusión de los asuntos laborales		
Objetivo prioritario	Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral		
Definición o descripción	Mide el porcentaje de conclusión de los asuntos colectivos y de los de las Juntas Especiales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, mediante la resolución de los conflictos de trabajo de competencia federal que se susciten entre trabajadores y patrones.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de datos	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad Responsable de reportar el avance	14.- Trabajo y Previsión Social 110.- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Método de cálculo	$(\text{Número de asuntos concluidos}) / (\text{Número de asuntos recibidos en el periodo}) \times 100 = \text{Porcentaje de conclusión de los asuntos laborales}$		
Observaciones	<p>Número de Asuntos concluidos: Resultado de la siguiente fórmula: Número de expedientes en trámite al inicio del periodo más demandas recibidas (enero-diciembre) menos el Número de expedientes en trámite al cierre del periodo. Se consideran como asuntos en trámite aquellos ubicados en las cinco fases del procedimiento laboral (instrucción, dictamen, amparo directo, laudo y ejecución), asimismo los asuntos concluidos deben estar en la etapa de Archivo General.</p> <p>En el caso de resultados que indiquen porcentajes de conclusión por arriba del 100%, significa que las Juntas Especiales y área colectiva estarán en condiciones de abatimiento de los asuntos recibidos en años anteriores y la atención de los asuntos que se reciban mientras permanecen con ventanilla abierta.</p>		

APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE

Nombre variable 1	1.- Número de asuntos recibidos en el periodo	Valor variable 1	66028	Fuente de información variable 1	JFCA Informe de Labores que rinden las 66 Juntas Especiales y la Secretaría Auxiliar de Asuntos Colectivos
Nombre variable 2	2.- Número de asuntos concluidos	Valor variable 2	89174	Fuente de información variable 2	JFCA Informe de Labores que rinden las 66 Juntas Especiales y la Secretaría Auxiliar de Asuntos Colectivos
Sustitución en método de cálculo del indicador	$(66,028 / 89,174) * 100 = 74.0\%$				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS

Línea base		Nota sobre la línea base
Valor	74	El abatimiento de las cargas de trabajo, durante 2018, fue el siguiente: la cantidad de asuntos recibidos se compone de los expedientes en trámite al inicio del periodo (414,027) más 89,174 demandas recibidas, de los cuales se concluyen 66,028, cerrando el año con un total de 437,173 asuntos en proceso de atención.
Año	2018	
META 2024		Nota sobre la meta 2024
100		Dato que debe considerar el tiempo en que la JFCA permanezca recibiendo nuevas demandas (ventanilla abierta).

SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
87	89.9	82.8	80.9	82.3	113.7	74
METAS INTERMEDIAS						
2020	2021	2022	2023	2024		
90	92	96	98	100		

Parámetro del Objetivo prioritario 2

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO

Nombre	2.2 Conciliación en los conflictos laborales de orden colectivo de competencia federal.		
Objetivo prioritario	Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral		
Definición o descripción	Mide la contribución al desarrollo económico incluyente mediante la procuración del equilibrio entre los factores de la producción, proporcionando el servicio público de conciliación en los conflictos laborales de orden colectivo de competencia federal, con estricto respeto al principio de bilateralidad de la negociación colectiva.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de datos	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero
Tendencia esperada	Constante	Unidad Responsable de reportar el avance	14.- Trabajo y Previsión Social 214.- Unidad de Funcionarios Conciliadores
Método de cálculo	$(\text{Total de convenios celebrados} / \text{Total de asuntos atendidos}) \times 100 =$ Conciliación en los conflictos laborales de orden colectivo de competencia federal		
Observaciones	La conciliación administrativa está sujeta a la voluntad de las partes, por lo que los porcentajes pueden ser variables de un periodo a otro.		

APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE

Nombre variable 1	1.- Total de Convenios Celebrados	Valor variable 1	408	Fuente de información variable 1	Informe diario de labores que relaciona los asuntos atendidos, seguimiento de pláticas y convenios celebrados en la Unidad de Funcionarios Conciliadores (UFC); así como el compendio de estadística y archivos generados de la (UFC)
Nombre variable 2	2.- Total de Asuntos Atendidos	Valor variable 2	425	Fuente de información variable 2	Informe diario de labores que relaciona los asuntos atendidos, seguimiento de pláticas y convenios celebrados en la Unidad de Funcionarios Conciliadores (UFC); así como el compendio de estadística y archivos generados de la (UFC).
Sustitución en método de cálculo del indicador	$(408/425) \times 100 = 96$				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS

Línea base		Nota sobre la línea base				
Valor	96	La conciliación administrativa está sujeta a la voluntad de las partes, por lo que los porcentajes pueden ser variables de un periodo a otro. La variable Total de Convenios Celebrados también considera el número de revisiones de contrato ley que, para el año 2018, fue de siete"; con lo anterior, de los 408 convenios celebrados, siete son revisiones de contrato ley.				
Año	2018					
META 2024		Nota sobre la meta 2024				
98		Hasta en tanto entre en funciones en materia de Conciliación Colectiva el CFCRL.				
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	98.3	98.3	98.2	95.06	96	96
METAS INTERMEDIAS						
2020	2021	2022	2023	2024		
97	97	98	98	98		

Parámetro del Objetivo prioritario 2

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO	
Nombre	2.3 Porcentaje de resoluciones que no son revocadas
Objetivo prioritario	Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral

Definición o descripción	Mide el porcentaje de resoluciones de registro y actualización que se sostienen jurídicamente, sea por no ser impugnadas por las partes interesadas o bien que, siendo impugnadas, estas sean no revocadas por los órganos jurisdiccionales.				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Diciembre		
Tendencia esperada	Constante	Unidad Responsable de reportar el avance	14.- Trabajo y Previsión Social 211.- Dirección General de Registro de Asociaciones		
Método de cálculo	(R1/X)=Porcentaje de resoluciones que no son revocadas				
Observaciones	En donde: R1= Número de resoluciones emitidas por la Dirección General de Registro de Asociaciones que no son revocadas. X= Número de resoluciones emitidas por la Dirección General de Registro de Asociaciones.				
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE					
Nombre variable 1	1.- Número de resoluciones emitidas por la Dirección General de Registro de Asociaciones que no son revocadas	Valor variable 1	3990	Fuente de información variable 1	Registros administrativos de la DGRA
Nombre variable 2	2.- Número de resoluciones emitidas por la Dirección General de Registro de Asociaciones	Valor variable 2	4000	Fuente de información variable 2	Registros administrativos de la DGRA
Sustitución en método de cálculo del indicador	(3990/4000)*100= 99.75%				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	99.75		El valor de las variables depende de factores externos (tanto el número de solicitudes presentadas que deben ser atendidas mediante la emisión del acuerdo o resolución correspondiente, como los recursos interpuestos por la parte interesada).			
Año	2018					
META 2024			Nota sobre la meta 2024			
99.75			Emitir resoluciones debidamente fundadas y motivadas por la Dirección General de Registro de Asociaciones para evitar que sean impugnadas y, por ende, reducir el número de resoluciones revocadas por los órganos jurisdiccionales.			
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
						99.75
METAS INTERMEDIAS						
2020	2021	2022	2023	2024		
99.75	99.75	99.75	99.75	99.75		

Meta para el bienestar del Objetivo prioritario 3

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO	
Nombre	3.1 Porcentaje de cobertura del salario mínimo general respecto a la Línea de Pobreza por Ingresos urbana familiar.
Objetivo prioritario	Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores

Definición o descripción	Mide el porcentaje que representa el salario mínimo general con respecto al valor de la Línea de Pobreza por Ingresos urbana familiar, en términos reales.				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Estratégico	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero		
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad Responsable de reportar el avance	14.- Trabajo y Previsión Social PBJ.- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos		
Método de cálculo	$CSM=(SMR/LPIUF)*100=$ Porcentaje de cobertura del salario mínimo general con respecto a la Línea de Pobreza por Ingresos Urbana Familiar SMR: Salario mínimo real LPIU: Línea de Pobreza por Ingresos Urbana real LPIUF: Línea de Pobreza por Ingresos Urbana Familiar real (LPIU multiplicada por 1.7)* Pesos a diciembre de 2018. *De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2018, en México hay 34.7 millones de hogares que, en promedio, tienen: 3.6 integrantes, 2.38 perceptores de ingresos y 1.7 personas ocupadas por hogar".				
Observaciones	Es el porcentaje que representa el salario mínimo respecto a la Línea de Pobreza por Ingresos Urbana Familiar, en términos reales.				
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE					
Nombre variable 1	1.- LPIUF Línea de Pobreza por Ingresos Urbana Familiar real (en pesos)	Valor variable 1	88.36	Fuente de información variable 1	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval)
Nombre variable 2	2.- SMR Salario mínimo real (en pesos)	Valor variable 1	171.07	Fuente de información variable 3	Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami)
Sustitución en método de cálculo del indicador	$(88.36/171.07)*100 = 51.65\%$ SMR= 88.36 LPIUF= 171.07				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	51.65					
Año	2018					
META 2024			Nota sobre la meta 2024			
100						
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
46.66	46.56	45.93	46.75	48.48	50.04	51.65
METAS INTERMEDIAS						
2020	2021	2022	2023	2024		
66.43	73.58	81.5	90.28	100		

Parámetro del Objetivo prioritario 3

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO	
Nombre	3.2 Porcentaje del salario mínimo respecto al salario promedio del sector formal.
Objetivo prioritario	Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores

Definición o descripción	Mide el porcentaje de lo que representa el salario mínimo respecto al salario base de cotización del IMSS				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero		
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad Responsable de reportar el avance	14.- Trabajo y Previsión Social PBJ.- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos		
Método de cálculo	$PSM_SBC = (SMR/SBCR) * 100 =$ Porcentaje del salario mínimo real respecto al salario base de cotización promedio real SMR: Salario mínimo real SBCR: Salario base de cotización promedio real				
Observaciones	Es el porcentaje de lo que representa el salario mínimo respecto al salario base de cotización promedio del IMSS en términos reales.				
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE					
Nombre variable 1	1.- Salario mínimo real (en pesos)	Valor variable 1	88.36	Fuente de información variable 1	Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami)
Nombre variable 2	2.- Salario base de cotización promedio real del IMSS (en pesos)	Valor variable 2	351.31	Fuente de información variable 2	Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
Sustitución en método de cálculo del indicador	$PSM_SBC = (SMR/SBCR) * 100 = 25.15\%$ SMR= 88.36 SBCR= 351.31				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base				Nota sobre la línea base		
Valor	25.15					
Año	2018					
META 2024				Nota sobre la meta 2024		
34.51				Se espera que para el fin de sexenio el salario mínimo represente el 34.5% del promedio de salario base de cotización del IMSS.		
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
22.34	22.42	22.3	22.6	22.97	24.23	25.15
METAS INTERMEDIAS						
2020	2021	2022	2023		2024	
28.65	30.01	31.44	32.94		34.51	

Parámetro del Objetivo prioritario 3

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO	
Nombre	3.3 Tasa de crecimiento del importe de crédito ejercido por trabajadores formales.
Objetivo prioritario	Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores

Definición o descripción	Mide la tasa de crecimiento del importe de crédito ejercido en términos reales, dispuesto por los trabajadores con el objetivo de mejorar su calidad de vida y la de sus familias mediante la adquisición de bienes de consumo duradero y pago de servicios.				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Estratégico	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero		
Tendencia esperada	Constante	Unidad Responsable de reportar el avance	14.- Trabajo y Previsión Social P7R.- Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores		
Método de cálculo	$TCICE=(ICrUE-ICrEP/ICrEP)*100$ =Tasa de crecimiento del importe de crédito ejercido por trabajadores formales. ICrUE=Importe de crédito ejercido real del último ejercicio. ICrEP=Importe de crédito ejercido real del ejercicio previo.				
Observaciones	No hay observaciones.				
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE					
Nombre variable 1	1.- ICrUE=Importe de crédito ejercido real del último ejercicio	Valor variable 1	18,148	Fuente de información variable 1	Sistema CREDERE
Nombre variable 2	2.- ICrEP=Importe de crédito ejercido real del ejercicio previo.	Valor variable 2	17,486	Fuente de información variable 2	Sistema CREDERE.
Sustitución en método de cálculo del indicador	$TCICE=(18148-17486/17486)*100=3.79\%$.				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	3.79					
Año	2018					
META 2024			Nota sobre la meta 2024			
6.8			La meta 2024 refleja el mantenimiento de un crecimiento constante en el importe de crédito ejercido por los trabajadores formales.			
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
17.53	18.36	2.45	24.56	4.69	1.13	3.79
METAS INTERMEDIAS						
2020	2021	2022	2023	2024		
6.8	6.8	6.8	6.8	6.8		

Meta para el bienestar del Objetivo prioritario 4

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO	
Nombre	4.1 Tasa de informalidad laboral en el sector formal
Objetivo prioritario	Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral

Definición o descripción	Mide el porcentaje de personas trabajadoras subordinadas y remuneradas que trabajan en el sector formal de la economía pero para las que su condición de trabajo es informal (no se considera en la estimación a las y los trabajadores domésticos).				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero		
Tendencia esperada	Descendente	Unidad Responsable de reportar el avance	14.- Trabajo y Previsión Social Unidad de Trabajo Digno		
Método de cálculo	(Total de personas trabajadoras en situación de informalidad en el sector formal) / (Total de personas trabajadoras en el sector formal) *100 = Tasa de Informalidad Laboral en el Sector Formal				
Observaciones	La Unidad Responsable de esta meta para el bienestar es la Unidad de Trabajo Digno.				
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE					
Nombre variable 1	1.- Personas trabajadoras en situación de informalidad en el sector formal	Valor variable 1	9551908	Fuente de información variable 1	ENOE, INEGI
Nombre variable 2	2.- Total de personas trabajadoras en el sector formal	Valor variable 2	32017272	Fuente de información variable 2	ENOE, INEGI
Sustitución en método de cálculo del indicador	(9,551,908/32,017,272)*100=29.8%				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	29.8		La línea base es 29.8% retomando el cálculo del cuarto trimestre de 2018 de la ENOE.			
Año	2018					
META 2024			Nota sobre la meta 2024			
25.8			Se plantea alcanzar esta meta a través de acciones para formalizar un alto número de las personas trabajadoras con especial énfasis en empleos informales en unidades económicas públicas y de negocios constituidos y privados.			
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
31.3	30.3	29.6	30.3	29.9	30.2	29.8
METAS INTERMEDIAS						
2020	2021	2022	2023	2024		
29.6	28.5	27	26	25.8		

Parámetro del Objetivo prioritario 4

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO	
Nombre	4.2 Número de personas beneficiadas por programas y acciones de trabajo digno.
Objetivo prioritario	Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral

Definición o descripción	Mide el total de personas que trabajan en centros de trabajo que están en el Cumplilab.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico
Unidad de medida	Personas trabajadoras	Periodo de recolección de datos	Enero-Diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad Responsable de reportar el avance	14.- Trabajo y Previsión Social Unidad de Trabajo Digno
Método de cálculo	Suma de las personas trabajadoras de las empresas que se adhieran al Cumplilab = Número de personas beneficiadas por programas y acciones de trabajo digno		
Observaciones	La Unidad Responsable de este parámetro es la Unidad de Trabajo Digno.		
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE			
Nombre variable 1	1.- Personas trabajadoras de las empresas que se adhieran al Cumplilab.	Valor variable 1	0
		Fuente de información variable 1	Registros administrativos de la Unidad de Trabajo Digno.
Sustitución en método de cálculo del indicador	Personas trabajadoras en centros de trabajo adheridos al Cumplilab= 0		

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base				Nota sobre la línea base		
Valor	0			La línea base es 0 porque aún no se implementa esta acción.		
Año	2018					
META 2024				Nota sobre la meta 2024		
10000000				El Cumplilab será un elemento obligatorio para todas las acciones en favor del trabajo digno instrumentadas por la STPS, por lo que las personas que trabajan en centros de trabajo que están en el Cumplilab será el mismo número que el de personas beneficiadas por programas y acciones de trabajo digno.		
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
						0
METAS INTERMEDIAS						
2020	2021	2022	2023	2024		
2500000	4500000	7000000	8800000	10000000		

Parámetro del Objetivo prioritario 4

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO	
Nombre	4.3 Porcentaje de cumplimiento de la normatividad laboral en centros de trabajo inspeccionados
Objetivo prioritario	Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral

Definición o descripción	Mide el porcentaje de medidas atendidas respecto de las medidas dictadas en visitas de inspección en el periodo.				
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual		
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico		
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de datos	Enero-Diciembre		
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Enero		
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad Responsable de reportar el avance	14.- Trabajo y Previsión Social 210.- Dirección General de Inspección Federal del Trabajo		
Método de cálculo	(Número de medidas atendidas en visitas de inspección del año t / número de medidas dictadas en visitas de inspección del año t)*100= Porcentaje de cumplimiento de la normatividad laboral en centros de trabajo inspeccionados				
Observaciones					
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO DEL INDICADOR PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR DE LA LÍNEA BASE					
Nombre variable 1	1.- Número de medidas atendidas en visitas de inspección del año 2018	Valor variable 1	210422	Fuente de información variable 1	Registros administrativos de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo/Unidad de Trabajo Digno.
Nombre variable 2	2.- Número de medidas dictadas en visitas de inspección del año 2018	Valor variable 2	316848	Fuente de información variable 2	Registros administrativos de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo/Unidad de Trabajo Digno.
Sustitución en método de cálculo del indicador	$(210,422 / 316,848) * 100 = 66.41\%$				

VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS	
Línea base	
Valor	66.41
Año	2018
META 2024	
Nota sobre la meta 2024	