Plan Nacional de Desarrollo

2013-2018

Gobierno de la República

Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social

Enrique Peña Nieto
Presidente de los Estados Unidos Mexicanos

Mensaje Presidencial

Una de las grandes prioridades del Gobierno de la República, es generar condiciones que aseguren a los mexicanos el acceso a un trabajo formal, que proporcione mayor ingreso y calidad de vida a sus familias.

Por ello, estamos comprometidos a transformar México, para detonar todo el potencial de su economía y mantener y atraer inversiones que generen empleos. El objetivo es lograr que nuestro país crezca a tasas que le permitan despuntar entre otras naciones con las que compite.

El *Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018* es un instrumento que contribuirá a este propósito.

Es un documento constituido a partir de los cuatro ejes de Política Laboral Nacional, en congruencia con el Plan Nacional de Desarrollo.

Al incentivar la capacitación, el financiamiento y el respeto pleno a los derechos laborales de los trabajadores, nos proponemos frenar la informalidad laboral e impulsar empleos de calidad, para hacer de México un país más productivo y competitivo.

La mejor manera de alcanzar un crecimiento elevado y sostenido, es incrementar y democratizar la productividad, es decir, aumentar la capacidad de todas las regiones, sectores económicos y grupos de población. Así avanzaremos hacia una sociedad más justa, equitativa e incluyente.

Estamos decididos a construir una Sociedad de Derechos, el goce efectivo de la garantía constitucional de los mexicanos a un empleo digno y socialmente útil.

Promovemos el diálogo y entendimiento entre los factores de la producción, para consolidar y mantener la armonía y paz laboral.

México cuenta hoy con excelentes condiciones para transformarse, para hacer cambios de fondo que mejoren las condiciones de vida de todos sus habitantes.

Enrique Peña Nieto
Presidente de los Estados Unidos Mexicanos

Mensaje del Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Una vez publicado el *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emprendió la elaboración del **Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social,** cuyo cometido esencial es contribuir a lograr la meta nacional establecida por el Gobierno de la República de alcanzar un México Próspero a través de la promoción de empleos de calidad.

En congruencia con los Ejes de la Política Laboral Nacional, establecidos por el Presidente Enrique Peña Nieto, los objetivos, estrategias y acciones que comprenden este Programa se encaminan a coadyuvar a que en México existan más empleos dignos y bien remunerados que permitan a los trabajadores y sus familias alcanzar una mejor calidad de vida.

Para hacer realidad estos propósitos, las políticas sectoriales de esta Administración se orientarán a promover la creación de empleos formales, una mayor productividad, la tutela de los derechos y la paz laboral. Estos son los instrumentos que nos permitirán crecer, ser más competitivos, alcanzar mayores niveles de bienestar y lograr que los trabajadores accedan a los beneficios que les otorga la nueva legislación en materia laboral.

Con este Programa Sectorial, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se suma a las acciones que las Dependencias del Gobierno de la República llevan a cabo para alcanzar, como lo ha afirmado el Presidente Enrique Peña Nieto, un desarrollo que permita combatir con mayor eficacia la pobreza, la desigualdad, la falta de empleo formal y la ausencia de una debida protección social para todos los mexicanos.

Desde esta Secretaría seguiremos impulsando la creación de los empleos formales y productivos que requieren los mexicanos. Asimismo, reafirmamos nuestro compromiso con la observancia de la legislación laboral para hacer que la conciliación y el diálogo social contribuyan a alcanzar una relación cada vez más armónica entre quienes son la verdadera fuerza motriz de la productividad, la competitividad y el crecimiento económico nacional: los trabajadores y empleadores de nuestro país.

Alfonso Navarrete Prida
Secretario del Trabajo y Previsión Social

© 2013

Programa Sectorial de Trabajo
y Previsión Social 2013-2018

Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Derechos reservados conforme a la ley

Anillo Periférico Sur No. 4271
Col. Fuentes del Pedregal, Tlalpan
C.P. 14140, México, D.F.

ISBN: 978-607-7747-77-2

Impreso y hecho en México
Printed and made in Mexico

Índice

Mensaje Presidencial		3
Mensaje del Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social		5
Índice		7
Marco Normativo		9
Capítulo I.	Diagnóstico	11
Capítulo II.	Alineación a las Metas Nacionales	29
Capítulo III.	Objetivos, estrategias y líneas de acción	35
Sección III.1	Estrategias Transversales	47
Capítulo IV.	Indicadores	59
Transparencia		76
Acrónimos		77
Glosario		81

Marco Normativo

El aspecto relativo a la debida y correcta planeación de las actividades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), que se incorporan en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, encuentra su fundamento jurídico en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuyo Artículo 26, inciso A, se señala 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.

En consonancia con la referida disposición constitucional, la Ley de Planeación, en su artículo 3º, define como planeación nacional de desarrollo, la ordenación racional y sistemática de acciones que, de acuerdo al ejercicio de las atribuciones del Ejecutivo Federal en materia de regulación y promoción de la actividad económica, social, política, cultural, de protección al ambiente y aprovechamiento racional de los recursos naturales, tiene como propósito la transformación de la realidad del país, de conformidad con las normas, principios y objetivos que la propia Constitución y la ley establecen.

La planeación que se precisa en ambos ordenamientos legales, tiene como finalidad inmediata el que, a través de ella, se fijen objetivos, metas, estrategias y prioridades, se asignen recursos, responsabilidades y tiempos de ejecución, se coordinen acciones y evalúen resultados, con el propósito de eficientar todas las acciones de gobierno, en beneficio de los ciudadanos.

El cumplimiento del Plan y los programas entre ellos los sectoriales, que se incorporen o formen parte del Sistema Nacional de Planeación, serán de observancia obligatoria para todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, tal como se precisa en la Ley de Planeación en su artículo 32.

Se hace necesario destacar, que la Planeación Nacional no deriva de un acto unilateral del Estado, sino que tal y como lo preceptúa el artículo 20 de la Ley de Planeación, en el ámbito del Sistema Nacional de Planeación Democrática, no sólo será indispensable, sino que necesariamente deberá tener lugar, la participación y consulta de los diversos grupos sociales, con el propósito de que la población exprese sus opiniones para la elaboración, actualización y ejecución del Plan y los programas.

Es por ello que, con motivo de la actividad que debe desplegar el Estado en beneficio de sus ciudadanos, la STPS organizó diversos foros en los que recogió las necesidades y aspiraciones de la sociedad que finalmente fueron incorporadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2013- 2018, cuyas vertientes sectoriales, concretamente referidas a la materia que es competencia de esta Secretaría, quedarán debidamente incorporadas en el presente Programa Sectorial.

Los objetivos que conforman la política pública laboral de este documento, encuentran su sustento legal en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en diversas disposiciones en las que se precisan y determinan el despacho de los asuntos encomendados y que son competencia de esta Secretaría, contenidos tanto en el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, así como en el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Capítulo I
Diagnóstico

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la instancia rectora por parte del Gobierno de la República, en los temas de vinculación laboral, protección de los derechos de los trabajadores y vigilancia y promoción de la paz laboral.

Con el objetivo de cumplir con los ejes de la Política Laboral Nacional, los cuales son: a) Impulsar el empleo de calidad e intermediar en el mercado laboral para favorecer la empleabilidad, la protección social y la ocupación productiva.; b) Democratizar la productividad laboral, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; c) Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral y, d) Conservar la paz laboral, así como fortalecer la conciliación, procuración e impartición de justicia laboral; se elaboró el presente Programa, el cual permitirá darle seguimiento de manera puntual a cada uno de los objetivos e indicadores que en la materia se han desarrollado para cumplir cabalmente con la Meta Nacional IV del Plan Nacional de Desarrollo, México Próspero, así como a los compromisos adquiridos por el Sr. Presidente de la República, Licenciado Enrique Peña Nieto.

En tal virtud, el diagnóstico se dividió en los cuatro ejes de la política laboral dictada por el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos.

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

La dinámica del mercado laboral es resultado de la interacción de factores tan diversos como el crecimiento económico, la composición de la población, la pertinencia y calidad educativa, la paz social, la estabilidad macroeconómica, el marco legal y el ambiente de negocios, entre otros.

Durante la última década, el promedio anual de crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) apenas alcanzó el 1.9%. [1]

Como se muestra en el **Cuadro 1**, según proyecciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO) en los próximos diez años la población en edad de trabajar llegará a su nivel más alto (bono demográfico), lo que permitirá contar con una fuerza laboral sin precedentes que apuntale la actividad económica. No obstante, esto generará una considerable presión en el mercado de trabajo, que requerirá de la creación de un mayor número de empleos formales y bien remunerados.

Ambos datos muestran la necesidad urgente de buscar herramientas que permitan, por una parte, aumentar la productividad a fin de impulsar el

1 Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). PIB Trimestral variación anual acumulada, precios a partir de 2003, precios de mercado.

crecimiento y, por la otra, facilitar la transición al mercado formal y posicionar al empleo digno como la vía para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

Si bien es cierto que la emigración de mexicanos hacia los Estados Unidos de América (EUA) había sido una válvula de escape para que la población en edad de trabajar no ejerciera una mayor presión en el mercado laboral del país, a partir de la crisis económica mundial iniciada en 2007, el nivel de migración de mexicanos hacia la Unión Americana comenzó a decrecer, por lo que actualmente el número de mexicanos repatriados es superior al de los migrantes.

En el segundo trimestre del 2013[2], la población en México superó los 118 millones de habitantes. De éstos, el 74.4%, es decir, casi 88 millones, tenía 14 años o más. La población económicamente activa fue de más de 52.2 millones, que representa el 44.1% de la población total. De este universo, 49.5 millones de personas constituyen la población ocupada (95.0%); de ellos, 29.3 millones ocupan puestos de trabajo informales con las repercusiones que ello significa, tanto en materia de seguridad social para los trabajadores y sus familias, como para la fiscalidad del país. Los trabajadores que se ubican en la informalidad representan el 59.1% de la población ocupada.[3] La tasa de ocupación parcial y desocupación fue del orden del 11.8%, mientras que la de desempleo se ubicó en 5.0%, lo que significa 2.6 millones de personas buscando empleo.

Los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) son 16'362,732, de los cuales, 14'121,670 tienen empleos permanentes y dos millones 272 mil eventuales.[4] La creación de puestos de trabajo registrados en el IMSS en los últimos 15 años fue de apenas 364 mil en promedio anual, muy por debajo de las exigencias de la población.

Esta tendencia se relaciona estrechamente con un crecimiento insuficiente de la economía en los últimos años que contrasta con las potencialidades del país en términos de su extensión territorial, recursos naturales, clima, posición geográfica y el actual tamaño de su población (véase **Cuadro 2**).

Las asimetrías o fallas en la información de los mercados de trabajo dificultan el encuentro entre la oferta y la demanda laboral, lo que aumenta el denominado (des)empleo friccional y disminuye la potencialidad sobre la calidad del empleo y la productividad al interior de las empresas. Por consecuencia surgen problemas conexos como la inestabilidad laboral, el incremento del desempleo y su mayor duración, especialmente para quienes tienen menor calificación laboral, lo que aumenta los riesgos de vulnerabilidad social.

Un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), revela que el 42% de los empresarios consultados en México declararon no encontrar al personal con las habilidades que requieren para ocupar sus vacantes, pese a que existen más de 2.6 millones de buscadores de trabajo (60.5% hombres y 39.5% mujeres), de los cuales, alrededor de 546 mil (52.1% hombres y 47.9% mujeres) son jóvenes de entre 20 y 29 años de edad con escolaridad media superior y superior.

Por ello, aumentar la empleabilidad y coordinar la vinculación entre oferentes y demandantes de empleo, procurar el equilibrio de los factores de la producción y promover la productividad de las empresas con beneficios compartidos, son elementos fundamentales en la construcción de un mercado interno de trabajo sólido y competitivo que ofrezca más y mejores puestos de trabajo, salarios remuneradores, acceso a la seguridad social y capacitación de calidad para los trabajadores, a efecto de mejorar sus expectativas y permitirles desarrollar su máximo potencial.

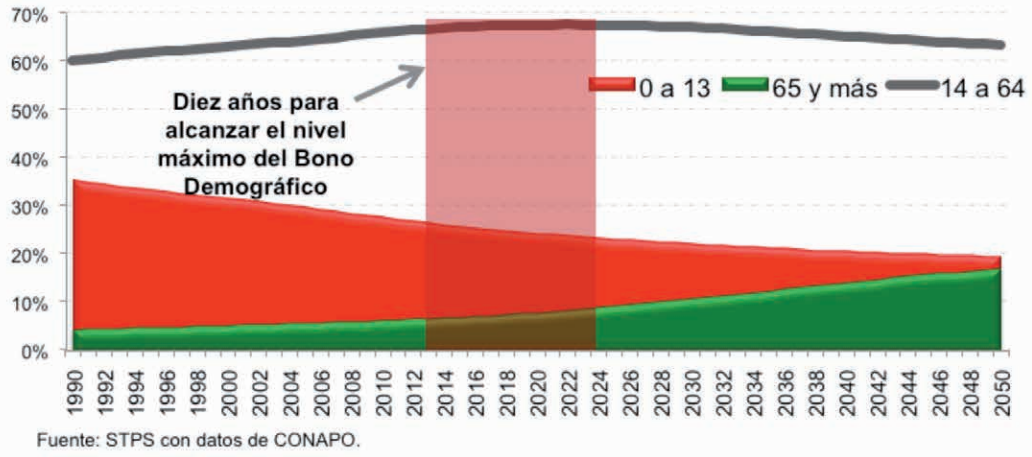
La problemática detectada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es la articulación del mercado laboral y los desajustes en este, tales

2 Datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), segundo trimestre 2013.

3 ENOE, segundo trimestre 2013.

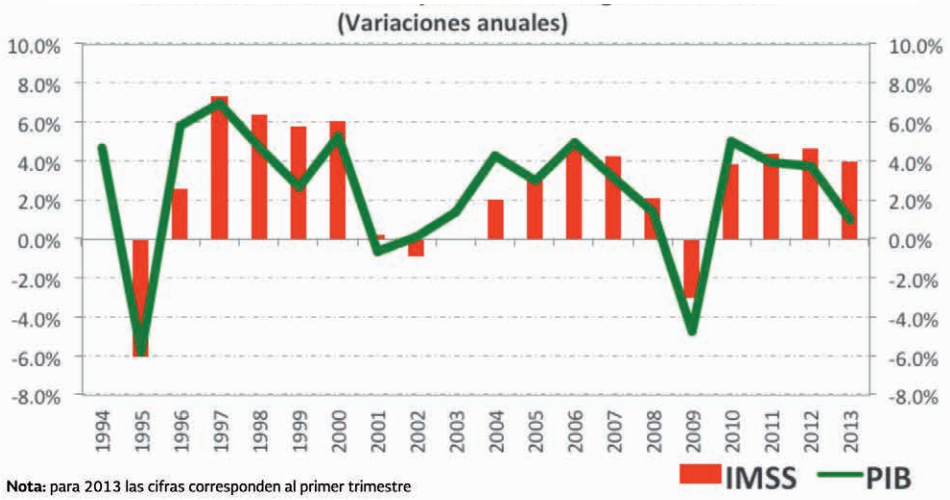
4 Datos del IMSS a julio de 2013.

Cuadro 1. Bono Demográfico



Fuente: STPS con datos de CONAPO.

Cuadro 2. Crecimiento Anual del PIB y del total de asegurados al IMSS



Nota: para 2013 las cifras corresponden al primer trimestre

Fuente: INEGI. Sistema de Cuentas Nacionales. PIB trimestral. IMSS.-Trabajadores Asegurados al IMSS. 1993-2013

como la diferencia entre la generación de empleos y la disponibilidad de la mano de obra; información insuficiente sobre los empleos existentes; asimetrías entre la calificación de la mano de obra disponible y los perfiles requeridos para los empleos ofrecidos, que impactan de manera negativa la articulación entre oferta y demanda.

Por otra parte, los insuficientes niveles de productividad laboral en los centros de trabajo producto de, entre otros factores, se dan por una inadecuada capacitación, falta de reconocimiento oficial de las competencias laborales, carencia de programas que la eleven dentro de los mismos y ausencia de esquemas que permitan democratizar la productividad laboral.

Abordar de manera efectiva estas realidades permitirá un mejor funcionamiento del mercado de trabajo, a fin de procurar el acceso al empleo en condiciones dignas, para el conjunto de la fuerza laboral.

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

La globalización de la economía y el avance tecnológico han transformado la organización, los contenidos y ritmos de trabajo, así como la estructura y dinámica de los mercados laborales. En México, la capacitación y adiestramiento para el trabajo es una obligación constitucional que toda empresa, independientemente de su actividad, debe proporcionar a sus trabajadores.

La falta de capacitación laboral de los trabajadores es un factor que inhibe el incremento de la productividad. Sólo 35% de la población económicamente activa (16.3 millones de personas, 60% hombres y 40% mujeres) tomó algún curso de capacitación relacionado con el trabajo[5], principalmente en las áreas de servicios, administración, contabilidad, producción, comercialización, tecnologías de la información y de la comunicación, seguridad y desarrollo personal. Este dato representa un reto de política pública laboral y en este programa sectorial se establecen líneas de acción para ampliar dicho porcentaje con calidad y pertinencia.

Este problema no es exclusivo de nuestro país. En el mundo se ha llegado a considerar que, en las siguientes décadas, la producción requerirá habilidades que sólo posee actualmente el 22% de la fuerza de trabajo.

Derivado de lo anterior, la Ley Federal del Trabajo (LFT) considera como un interés social promover la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo. Y establece los aspectos normativos para su cumplimiento.

En este contexto, la STPS fomenta la capacitación, a fin de permitir a los buscadores de empleo aumentar sus posibilidades en encontrar un trabajo digno; ofrece servicios de vinculación laboral que reducen el desempleo friccional; promueve la productividad y certificación de competencias laborales, así como la asistencia técnico-legal en materia de productividad para identificar oportunidades de mejora en los centros de trabajo.

La dependencia está convencida de que la productividad y la formalidad en el trabajo son el punto de partida para mejorar los salarios y, con ello, fortalecer el mercado interno impactando favorablemente tanto en la economía de las familias como en la competitividad de las empresas.

Las condiciones externas no muestran expectativas positivas, lo que refuerza la necesidad de contar con una agenda ambiciosa que contribuya al incremento de la productividad de los distintos sectores económicos. Por ello, es necesario el esfuerzo de todos los factores de la producción para crear las oportunidades que permitan retomar el rumbo del crecimiento, generar más y mejores puestos de trabajo, salarios remuneradores y aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores.

5 Datos de la última Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo 2009.

Entre los objetivos a alcanzar mediante la capacitación se encuentran: actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades; proporcionar información de nuevas tecnologías; prevenir riesgos de trabajo; incrementar la productividad; mejorar el nivel educativo y preparar para ocupar vacantes o puestos de nueva creación.

Con ello, se busca responder a requerimientos reales con menor inversión y mejores resultados, al optimizar recursos humanos propios y formarlos como agentes multiplicadores de la capacitación, con el fin de dinamizar el conocimiento y el desarrollo de las competencias laborales.

De 2007 a 2012, como resultado de la capacitación impartida a los trabajadores, las empresas registraron 122,480 listas de constancias de competencias o de habilidades laborales, las cuales consideraron 57'033,868 constancias expedidas a los trabajadores.[6]

Para apoyar las acciones de capacitación que realizaron las empresas a sus trabajadores, en el periodo antes señalado se registraron 47,360 agentes capacitadores externos.[7]

Por otra parte, las estructuras educativa y laboral no han evolucionado para responder a los nuevos requerimientos de las empresas para contar con capital humano altamente calificado, capaz de aprender continuamente, y adaptarse al entorno. Asimismo, no se proporcionan a los trabajadores las competencias que les permitan no sólo atender las necesidades del sector productivo, sino mantenerse empleados y en condiciones de trabajo decente.

Lo anterior implica establecer vínculos formales y eficientes entre los sectores productivo y educativo para articular orgánicamente las políticas de educación y capacitación, de inclusión laboral y empleo, de mejoramiento de la empleabilidad y la productividad, con este programa sectorial se atiende y enfoca a combatir esta problemática.

México ocupa el lugar 55 de 148 países en competitividad y el lugar 61 en su capacidad para innovar.[8] Asimismo, ante los cambios tecnológicos que están transformando la organización del trabajo y las calificaciones laborales que demanda una sociedad del conocimiento, se requiere desarrollar competencias laborales que deriven en mayor empleabilidad (ingreso, promoción y movilidad) y en innovaciones en el lugar de trabajo.

Por ello, es necesario impulsar acciones de política pública orientadas al desarrollo de talento y el fortalecimiento de la innovación empresarial, lo que contribuirá al incremento de la productividad.

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

Un importante campo de acción de la STPS está dirigido a promover el conocimiento, el respeto, la defensa y ejercicio de los derechos de la población trabajadora y de personas en situación de vulnerabilidad laboral, para que las oportunidades y el desarrollo lleguen a todas las regiones y a todos los grupos de la población. De tal forma que se impulsará un marco jurídico moderno, acorde con las necesidades y retos presentes y futuros del mundo del trabajo.

Tratándose de la política de inclusión laboral, ésta se presenta como una política laboral proactiva, atenta a disminuir las condiciones que excluyen a la población del ejercicio pleno al derecho de tener un trabajo decente, y a crear oportunidades para incidir en empleos de calidad, que deriven en el bienestar de los trabajadores y sus familias.

Una de las premisas de la STPS es vigilar que a todas las personas les sea respetado su derecho a tener un trabajo digno o decente, sin importar su situación en cuanto al sexo, edad, preferencia sexual, situación social, raza, religión o algún tipo de discapacidad.

6 Dirección General de Capacitación-STPS.

7 *Ibidem*.

8 World Economic Forum, *The Global Competitiveness Report 2013-2014*.

La discriminación y la desigualdad en las oportunidades de empleo están estrechamente relacionadas con la cultura, por ello, la STPS busca promover una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no sean obstáculo para la inclusión laboral; donde la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más desfavorecidos de la sociedad sea un valor. Una cultura que reconozca las capacidades y habilidades de todas las personas en el desempeño de su actividad laboral y que promueva la igualdad, la justicia y la dignidad como principios intrínsecos en el ejercicio del derecho al trabajo.

Se calcula en mil millones el número de personas con discapacidad en el mundo, de las cuales, 750 millones se encuentran en edad de trabajar.[9]

En México, según el Censo de Población y Vivienda 2010,[10] hay 5.7 millones de personas con discapacidad (51.1% mujeres y 48.9% hombres). La población con discapacidad ocupada es de más de un millón 150 mil personas (28.1% mujeres y 71.9% hombres), principalmente en la industria, el comercio y los servicios. Sin embargo, de cada 100 personas ocupadas: 15 no reciben salario, 47 obtienen dos salarios mínimos y 38 ganan más de dos salarios mínimos. [11]

A principios de la década de los cincuenta del siglo XX, la esperanza de vida promedio en el mundo era de 48 años y se espera que entre 2010-2015 sea de 68.9 años.[12] En México, actualmente es de 74.5 años.[13]

En nuestro país tenemos 12.5 millones de personas adultas mayores (54.4% mujeres y 45.6% hombres). De ellas, 4.1 millones cuentan con un empleo; 12.5% no recibe ingresos y 24.5% percibe menos de un salario mínimo. Sólo 17.7% tiene prestaciones laborales y 13.6% prestaciones sociales. De las personas adultas mayores jubiladas y pensionadas, 72.2% son hombres y 27.8% mujeres.[14]

En la actualidad, cerca de 215 millones de niños trabajan en el mundo (OIT).[15] En México[16] hay 28.9 millones de niñas y niños entre cinco y 17 años de edad. De ellos, laboran poco más de tres millones; y de éstos, 882 mil tienen menos de 14 años. Se ocupan principalmente, en los sectores agropecuario (29.5%), en el comercio (25.4%) y en los servicios (26.7%).

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Jornaleros Agrícolas 2009, la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), estima que en el país hay más de dos millones de personas que laboran como jornaleros agrícolas. De ellas, 762 mil son migrantes y de este universo 60.9% es población menor de 18 años.

En México en 2012, se registraron 4,598 nuevos casos de SIDA y 160,864 casos notificados (acumulados de 1983 a 2012)[17], lo que representa la 4ª causa de muerte en hombres y 7ª en mujeres entre los 25 y 34 años de edad, siendo 35 años la media de edad al momento del diagnóstico, etapa de mayor productividad laboral. Otro dato revelador es que tres de cada 10 personas no estarían dispuestas a permitir que en su casa vivieran personas con VIH.[18]

La igualdad entre mujeres y hombres en el mundo laboral sigue siendo un desafío. El incremento de la fuerza laboral femenina es considerable en América Latina; sin embargo, la proporción de mujeres en altos cargos de dirección y gerencia es aún muy baja. El Banco Mundial (2012) señala

9 Bárbara Murray, "Hoja de Datos: Discapacidad y trabajo, en: Organización Internacional del Trabajo (OIT), Empleo para la justicia social y una globalización equitativa, 6 de junio de 2012.

10 INEGI, Censo de Población y Vivienda 2010. Base de datos de la muestra.

11 *Idem.*

12 Organización Mundial de la Salud (OMS), *La vida en el siglo XXI. Una perspectiva para todos, mayo de 1998*.

13 INEGI, *Esperanza de vida por entidad federativa según sexo, 1930 a 2012.*

14 INEGI-STPS, Sistema de Información Estadística Laboral, SIEL-OLAP, ENOE, II trimestre 2013.

15 OIT, http://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--es/index.htm#a2 (consultado el 3 de septiembre de 2013).

16 INEGI-STPS, "Módulo de Trabajo Infantil", en ENOE, 2011.

17 Datos publicados por el Sistema de Vigilancia Epidemiológica del VIH/SIDA, 2012.

18 Dato de la Encuesta Nacional de Discriminación, 2010.

que la participación de las mujeres en la fuerza laboral pasó de 36% en 1980 a 52% en 2009.[19]

Por otra parte México se sitúa, de entre 135 países, en el lugar 105 en materia de igualdad de ingresos entre mujeres y hombres; 104 en igualdad salarial por trabajo de igual valor y 113 en participación económica y de oportunidades laborales.[20]

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), afirma que el ingreso laboral de las mujeres en América Latina equivale a 70% del ingreso de los hombres.[21]

En México, la participación económica de las mujeres en 40 años pasó de 17.6% a 43.6% en 2012, mientras los hombres participan con 77.9%. La población ocupada de mujeres constituye el 38.4% (19 millones) y de hombres 61.9% (30.5 millones).

De los 23.2 millones que laboran en el sector informal tradicional, 46.4% son mujeres y 53.6% hombres.

Una quinta parte de las mujeres ocupadas (20.6%) sufre discriminación laboral. El 53.4% de éstas han tenido menos oportunidades que un hombre para obtener un ascenso. Una de cada 10 mujeres ocupadas ha sufrido incidentes de violencia laboral por embarazo a lo largo de su vida.[22]

Asimismo, la OIT advierte que el mundo enfrenta una crisis de empleo cada vez más grave: los jóvenes tardan hasta tres veces más en conseguir empleo que los adultos. Casi 73 millones de jóvenes en el mundo están buscando trabajo.[23]

En México, hay 32 millones de jóvenes de 14 a 29 años que se están incorporando al mercado laboral. De ellos, están ocupados 15.3 millones (63% hombres y 37% mujeres); sólo el 17% trabaja y estudia; y 1.5 millones están disponibles para trabajar, pero no obtienen un empleo debido a la falta de experiencia, escasas competencias laborales o baja escolaridad.[24]

Las desigualdades sociales limitan el pleno ejercicio del derecho al trabajo. No atenderlas significa limitar el respeto a la dignidad humana. La importancia del trabajo y del empleo productivo reside tanto en los recursos que generan para la subsistencia de las personas, sus familias y la comunidad, como en el papel social que confiere la realización de una actividad y el sentimiento de satisfacción personal que infunde. Toda persona debe tener garantizadas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.[25]

Es por ello que, las políticas de igualdad, inclusión laboral y empleabilidad son prioritarias y requieren el esfuerzo tripartito de gobiernos, empleadores y organizaciones sindicales.

La vulnerabilidad laboral de las personas en nuestro país, condicionada por su sexo, edad, discapacidad o cualquier otra condición, constituye un problema que impide a distintos sectores de la población en edad productiva, su acceso, promoción, movilidad y estabilidad en el empleo.

En este contexto, el quehacer cotidiano de la STPS y que se alinea en este programa sectorial, se orienta a promover condiciones de igualdad, no discriminación, empleabilidad y competitividad, que faciliten a la población trabajadora en situación de vulnerabilidad, el desarrollo de competencias laborales y su inclusión a un trabajo decente.

Esta dependencia reconoce que para lograr el ejercicio de iguales derechos y oportunidades, es necesario establecer mecanismos con perspectiva de derechos humanos,[26] en donde el derecho al

19 Foro Económico Mundial, *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2012 sobre Igualdad de Género y Desarrollo.*

20 *Reporte del Índice Global de Brechas de Género (WEF 2012).*

21 CEPAL-División de Asuntos de Género, El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe.

22 INEGI, *Censo de Población y Vivienda 2010; INEGI, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011; SIEL-OLAP, ENOE, II trimestre 2013; INEGI, Mujeres y Hombres en México 2012*.

23 OIT, Empleo juvenil, en: *http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang--es/index.htm* (consultado el 9 de septiembre de 2013).

24 SIEL-OLAP, ENOE, II trimestre 2013.

25 Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ratificado por México.

26 La perspectiva de derechos humanos implica el ejercicio pleno de los derechos fundamentales con base en la dignidad inherente de las personas, a fin de constituirse en protagonistas y beneficiarios del desarrollo. Areli Sandoval Terán (2005), La importancia de la perspectiva de derechos humanos para abordar la complejidad de la problemática del agua, en: http://www.cdhdf.org.mx/index.php?id=dfejul05agua.

trabajo sea entendido en un sentido amplio y no sólo como un derecho prestacional[27] que se establece con la formalización de la relación laboral. El derecho al trabajo se define como una garantía de igualdad plena y efectiva al tener una actividad remunerada de calidad; es decir, un trabajo decente que permita la realización y promoción de la persona y que se traduzca en su bienestar y el de su familia.

Por otra parte, a fin de promover que los derechos laborales se cumplan conforme a lo dispuesto por el Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y a la LFT, es función de la STPS vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y fomentar el trabajo digno, la protección de los derechos laborales, promover mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo; con capacitación, prestaciones y no discriminación.

En el año 2008 en el mundo se reportó que más de 2.34 millones de personas perdieron la vida con motivo de accidentes y enfermedades laborales; más de 317 millones sufrieron un accidente de trabajo y 160 millones fueron víctimas de enfermedades en diferentes centros de trabajo, lo cual significó alrededor del 4% del PIB mundial.[28]

Durante 2012 en México, 1,534 trabajadores perdieron la vida; se atendieron 557,782 riesgos de trabajo, que incluyen accidentes laborales; más de 4,800 trabajadores fueron víctimas de padecimientos profesionales y se perdieron más de 11 millones 250 mil días personas/laborales debido a diferentes incapacidades.[29]

Para hacer frente a la situación, en los últimos años se han incrementado las visitas de inspección, pasando de 32,875 en el año 2008 a 84,153 visitas en 2012.[30]

En los próximos años, se implementarán programas especiales de inspección focalizados, tomando en consideración variables como: el tipo de industria, la accidentabilidad, el incumplimiento en algún sector, con el apoyo de los sectores productivos, empresas y sindicatos y se continuará con la actualización de la regulación en seguridad y salud en el trabajo, a efecto de instrumentar acciones más efectivas en la prevención y atención de riesgos, al igual que para facilitar a los sujetos obligados el cumplimiento de sus obligaciones. Este programa sectorial orienta sus acciones a dar puntual atención y seguimiento a tan importante función.

Asimismo, con el fin de facilitar el conocimiento y la autogestión de la regulación en seguridad y salud en el trabajo, se proseguirá con el desarrollo de apoyos informáticos, la construcción de cursos multimedia y se fortalecerá el control de organismos privados que evalúan el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de favorecer su intervención en actividades de alto riesgo.

Por su parte, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), órgano desconcentrado de la STPS, es la instancia que desde su creación en 1929 tiene como propósito vigilar el cumplimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores, sus beneficiarios y sindicatos en estricta observancia de la ley. Para 1975, ya contaba con autonomía técnica y administrativa.

Por mandato constitucional, la PROFEDET garantiza la aplicación de las normas de trabajo en el ámbito de competencia federal. Como autoridad laboral, a través de sus procuradores, orienta y asesora a su población objetivo sobre los derechos y obligaciones derivados de las normas de trabajo, de previsión y seguridad sociales; concilia a las partes en conflicto a fin de que se respeten estos derechos y en el servicio de representación jurídica, realiza los trámites

27 Se consideran derechos prestacionales aquellos derechos sociales que permiten su exigencia o reclamación frente a los poderes públicos por los bienes o servicios proporcionados. Satre Ibarreche, "El derecho al trabajo ¿Un derecho en crisis permanente?", en *Derechos Sociales. Instrucciones de uso,* Doctrina Jurídica Contemporánea, México, 2003.

28 Datos de la OIT.

29 Información del IMSS. Memoria Estadística.

30 Dirección General de Inspección Federal del Trabajo-STPS.

y procedimientos necesarios ante los órganos competentes para hacerlos valer.

Estos servicios que se brindan de manera gratuita y a petición de parte, conforman el modelo de procuración de justicia laboral del Estado Mexicano en la resolución de conflictos laborales individuales, con el cual se garantiza la salvaguarda de los derechos que la legislación concede a las y los trabajadores.

El valor público de este modelo de procuración de justicia laboral con enfoque individualizado y gratuito ha sido creciente. El número de solicitantes y con ello, el margen de credibilidad y confianza en los servicios de la institución, se incrementa en cada periodo de gobierno. Para el periodo de 2007 a 2012, rebasó un millón 100 mil servicios otorgados.[31]

En términos de impacto favorable, el servicio de representación jurídica reportó en la pasada administración, una efectividad promedio de 88%[32] y el total de asuntos promovidos por la Institución representaron en su conjunto, más del 25% del total de asuntos atendidos por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA).[33]

Con esta participación creciente en la defensa de los derechos de las y los trabajadores, la Institución contribuye a la paz laboral, al proponer la aplicación de criterios, bajo la argumentación y fundamentación de su quehacer, de tal manera que redundan en convenios o resoluciones judiciales favorables a sus representados.

La cobertura institucional también es creciente. En la actividad económica la tutela de derechos laborales cubre las 22 ramas señaladas por ley y a las empresas de administración directa o descentralizada, así como las de contrato o concesión federal e industrias conexas. Geográficamente, además de contar con oficinas ubicadas en la capital de la República, las de representación se localizan en 48 ciudades del país.

Las acciones realizadas por la PROFEDET le permiten consolidarse como un espacio de diálogo que atiende situaciones laborales que vulneran los derechos de los trabajadores, asegurando que, como autoridad del trabajo, la interlocución con los actores de la producción se continúe desarrollando con estricto apego a la norma vigente.

En sentido proactivo, la capacidad de atención a las y los usuarios, permite captar requerimientos en los diversos segmentos de la población atendida en materia de capacitación, ya sea por la necesidad de desarrollar capacidades y habilidades para mantener la continuidad en el trabajo o para hacer frente al cambio tecnológico; de igual forma contribuye a realimentar programas para asegurar que las condiciones de los centros de trabajo sean las que están establecidas en las normas. Con ello, también asegura la fortaleza de las relaciones con otras instancias del sector laboral y su contribución a la aplicación de algunos programas laborales.

La PROFEDET tiene identificados puntos críticos que influirán en forma decisiva en su operación, es el caso de los siguientes aspectos:

- La aplicación de las Reformas de la LFT.
- La innovación tecnológica en la que se verá inmersa la institución.
- La modernización de la Administración Pública Federal vinculada a la procuración de justicia laboral.
- Alteraciones en el mercado de trabajo, ya sea por causas atribuibles al entorno económico, o por la nueva orientación que se estima traerá consigo la reforma.

Por todo lo anterior, atender y procurar la solución de los conflictos laborales individuales, representa para la Institución asumir la responsabilidad de realizar una encomienda de ley. La dinámica económica le asigna el reto de acercar la justicia en la materia a los trabajadores, sus beneficiarios y sindicatos, con la suficiente capacidad de respuesta en los términos que la ética, la modernidad y la propia legislación exige de las instituciones laborales.

31 Informes mensuales del Sistema Integral de Procuración de la Defensa del Trabajo (SIPRODET), PROFEDET. 2007-2012. México.

32 *Ibidem.*

33 Informes mensuales de Asuntos Individuales. Expedientes en trámite por fase del proceso. JFCA. 2007-2012. México.

La perspectiva para la administración 2013-2018 es que la política laboral, contenida en este programa sectorial, mantenga y garantice un papel importante y sostenido en la búsqueda de acercar la justicia a los que menos tienen, asegurar la continuidad de los factores de éxito en los servicios de conciliación y representación jurídica, para ofrecer soluciones a la conflictividad de competencia federal con estricto apego a derecho.

Adicionalmente, una manera de salvaguardar los derechos de los trabajadores es a través de la protección al salario y la capacidad adquisitiva de los trabajadores y sus familias, lo que contribuye a mejorar la economía familiar. El Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT), nace hace 39 años como respuesta a las demandas de los trabajadores en el sentido de tener acceso a crédito (Tabla 1). En abril de 2006 se transformó en Instituto con personalidad jurídica y patrimonio propios, ampliando su cobertura para apoyar a los trabajadores de los apartados A y B. Con la modificación a la LFT, publicada el 30 de noviembre de 2012, se establece la obligatoriedad para que todos los patrones se afilien al INFONACOT y brinden esta prestación a sus colaboradores.

Por otra parte, de acuerdo con la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, el crédito al consumo sin subsidiarias cerró en julio de 2013 en 644,475 millones de pesos, el cual refleja un incremento del 16.9% en comparación con el cierre del mismo período de 2012.[34]

Según lo establece el Banco de México, la clasificación del sector de crédito al consumo está compuesta por el bancario que representa un incremento del 15% y el no bancario que muestra un incremento del 18% (este sector incluye otras fuentes alternativas de financiamiento del país referente al crédito otorgado a través de tarjetas de crédito no bancarias).

En este contexto, en los estudios comparativos, el crédito FONACOT resulta la alternativa más favorable para los trabajadores que buscan obtener financiamiento. Tan sólo respecto a las tiendas

34 *Boletín Estadístico Múltiple*, julio de 2013, CNBV.

Tabla 1. Otorgamientos históricos del INFONACOT

AÑO	NÚMERO	MONTO
1975	173,000	$ 1,226.0
1976	216,186	$ 1,524.0
1977	140,625	$ 1,006.8
1978	269,339	$ 2,359.6
1979	282,589	$ 3,091.6
1980	305,295	$ 4,148.8
1981	376,896	$ 5,538.1
1982	254,080	$ 5,355.8
1983	191,459	$ 5,711.9
1984	198,094	$ 10,093.4
1985	225,416	$ 17,596.0
1986	246,186	$ 28,014.8
1987	254,942	$ 71,613.7
1988	331,381	$ 225,916.2
1989	336,701	$ 302,180.0
1990	394,910	$ 444,302.0
1991	394,858	$ 553,792.7
1992	429,574	$ 730,961.4
1993	444,219	$ 881,254.0
1994	430,802	$ 886,139.6
1995	326,707	$ 694,603.7
1996	353,084	$ 925,342.3
1997	357,257	$ 1,187,442.6
1998	338,679	$ 1,312,152.5
1999	223,644	$ 1,024,928.0
2000	228,613	$ 1,212,866.4
2001	248,670	$ 1,423,121.4
2002	351,642	$ 2,314,813.3
2003	413,597	$ 2,762,387.1
2004	589,942	$ 4,196,160.5
2005	987,494	$ 5,309,565.5
2006	1,291,586	$ 6,642,007.1
2007	1,758,283	$ 9,738,938.3
2008	1,611,433	$ 10,707,439.3
2009	569,811	$ 3,641,979.9
2010	853,867	$ 4,919,917.3
2011	1,137,966	$ 7,025,401.6
2012	1,538,399	$ 8,550,851.2
Agosto 2013	1,320,296	$ 6,624,257.7
Total	20,397,522	$ 84,396,002.1

Nota: Valores Nominales
Monto colocado en miles de pesos.
Fuente: INFONACOT

especializadas y departamentales, el INFONACOT tiene una tasa de interés anualizada de 22.50%, en comparación con el promedio de las tasas que manejan esos establecimientos que es de 69.69%. En cuanto a tarjetas de crédito bancarias, el Instituto opera con un Costo Anual Total (CAT) de 37.9 %, mientras que el CAT promedio de las tarjetas de crédito bancarias asciende a 54.5%.[35]

Por lo que, el INFONACOT contribuye a mejorar la economía familiar al otorgar créditos accesibles para la adquisición de todos aquellos bienes y servicios de consumo duradero que se constituyen en satisfactores básicos para el bienestar de las personas.

De esta manera se contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, ya que otorga un beneficio tangible con financiamientos accesibles durante su ciclo de vida productiva.

Actualmente el INFONACOT cuenta con una estructura financiera sólida, con una cartera administrada superior a los 10 mil millones de pesos, con un óptimo índice de cartera vencida, y un capital contable por arriba de los 2,600 millones de pesos, así como una destacada participación en el mercado de valores para fondearse. Tan sólo en junio de este año realizó emisiones por cuatro mil millones de pesos.[36]

De esta forma, se encuentra en proceso de consolidación y crecimiento, al tiempo que avanza en la modernización tecnológica y la simplificación de trámites, para atender la creciente demanda que tienen los trabajadores por los servicios crediticios que ofrece.

Al 31 de agosto de 2013, el INFONACOT cuenta con 66,313 centros de trabajo incorporados, cuyos empleados están en posibilidad de acceder a los beneficios del crédito FONACOT. Con las reformas a la LFT, publicadas en el DOF el 30 de noviembre de 2012, en las que se estipula la obligatoriedad de los patrones de afiliarse ante el INFONACOT, se espera la afiliación del 100% de centros de trabajo registrados ante el IMSS.

Existen en el país más de 18 millones 743 mil trabajadores registrados ante el IMSS e ISSSTE, los cuales constituyen el mercado potencial para el INFONACOT.

Para atender la demanda esperada por la expectativa de crecimiento de la actividad económica y la incorporación del 100% de los centros de trabajo al INFONACOT éste programa sectorial y el programa institucional del INFONACOT tiene previsto llevar a cabo diversas acciones y estrategias, como el incremento en el otorgamiento de crédito a través de medios electrónicos, el crecimiento de la infraestructura operativa, la optimización del uso de los recursos financieros y el mejoramiento de la infraestructura tecnológica.

Por otra parte, dentro de los objetivos y prioridades de la política laboral, contenida en este programa sectorial, ha fijado como una meta importante mejorar el poder adquisitivo del salario mínimo. Los organismos internacionales vinculados al mercado laboral reconocen que los salarios mínimos son un instrumento que contribuye a elevar los niveles de vida de los trabajadores asalariados y al combate a la pobreza.

Durante los últimos 36 años, el poder adquisitivo del salario mínimo acumuló una pérdida de 72.8%. En julio de 2013 equivale al 27.2% del registrado en diciembre de 1976, y a pesar de que a partir del año 2000 se contuvo su caída, sigue sin mostrar una clara tendencia de recuperación sostenida.

Los miembros del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) han establecido incrementos salariales anuales por arriba de la inflación esperada. Lo anterior permitió que el salario mínimo real creciera 1.3% entre 2000 y 2012; específicamente, en 2012 el incremento real fue de 1.0% y en los siete meses transcurridos de 2013 presenta un avance de 2.6%. Estos incrementos no mejoran de manera significativa el ingreso del trabajador que percibe un salario

35 www.condusef.gob.mx, calculadora de tarjetas de crédito bancarias.

36 Estados Financieros del INFONACOT.

mínimo, y evidencian que uno de los grandes retos de la CONASAMI continúa siendo acrecentar el poder adquisitivo de los salarios mínimos, en un contexto en el que la generación y conservación de las fuentes de trabajo son prioritarias.

Durante los últimos 10 años en que los salarios mínimos se han fijado por unanimidad, la CONASAMI sustentó sus resoluciones en factores como:

a) Expectativas de crecimiento mundial, de los EUA y de México;

b) Previsiones de inflación, también en los tres casos;

c) Estimaciones de la evolución del empleo mundial y en los dos países;

d) Niveles de salarios en la economía nacional y en los diferentes tamaños de establecimientos y áreas geográficas;

e) Comportamiento de los costos de vida de las familias de los trabajadores que perciben un salario mínimo y los indicadores de pobreza en nuestro país;

f) Política de apoyo al poder adquisitivo de los trabajadores en México, así como la política fiscal que grava y subsidia al ingreso de los trabajadores;

g) Evolución de la productividad de los trabajadores; y,

h) El incremento a los salarios mínimos no debe ser base ni límite para las revisiones contractuales.

En cuanto al proceso de convergencia de los salarios mínimos, con el propósito de que los trabajadores que los perciban cuenten con ingresos similares, para cubrir costos de vida cada vez más semejantes, la CONASAMI ha avanzado en el proceso de cierre del diferencial salarial entre las áreas geográficas en las que para fines de aplicación de los salarios mínimos, se divide la República Mexicana. De esta forma, las diferencias entre salarios mínimos generales que se establecieron en su origen, el 1º de marzo de 1988, de las áreas geográficas A y B, de 8.04%; entre la A y la C, de 19.94%; y de la B con la C, de 11.02%, se habían reducido mediante el proceso de cierre que había llevado a cabo el propio Consejo de Representantes, hasta ubicarse, a partir de enero de 2009, en 2.91% entre la A y B; 5.50% entre la A y la C; y 2.52% entre la B y la C. Posteriormente, la CONASAMI decidió incrementar los salarios mínimos de la entonces vigente, área geográfica B para igualarlos con los del área geográfica A, a partir del 27 de noviembre de 2012. Al mismo tiempo, renombró la entonces área geográfica "C" como área geográfica "B", sin ninguna otra modificación. La CONASAMI reconoce la importancia de que se continúe avanzando en el proceso de convergencia salarial de las áreas geográficas, con el propósito de lograr establecer un solo salario mínimo general en el país, cuando las condiciones económicas lo justifiquen.

Por lo que se refiere a los salarios mínimos profesionales, la evolución del mercado laboral hace necesario revisar la vigencia del listado de profesiones, oficios y trabajos especiales para los que rigen estos salarios. Al respecto, de 88 profesiones, oficios o trabajos especiales vigentes en 2004, se pasó a 67 a partir del 1º de enero de 2013, de los cuales el Consejo de Representantes ha revisado y/o actualizado en su definición a 36 e incorporó una más, por lo que aún falta el estudio y la resolución correspondiente de la vigencia de 30 ocupaciones a efecto de concluir el proceso de actualización del Listado. Además, la modernización completa de Sistema de Salarios Mínimos Profesionales requiere de un nuevo Manual de Valuación de Oficios, Profesiones y Trabajos Especiales y la definición de nuevos Criterios de Referencia para la determinación del nivel actualizado de los salarios mínimos profesionales (que datan de hace más de 35 años).

Por otra parte, durante décadas, por decisiones legislativas, el salario mínimo se ha constituido en unidad de cuenta, base o medida de referencia para efectos legales. Este hecho ha propiciado que existan diversas presiones durante los procesos anuales de negociación para fijar los salarios mínimos, las cuales han restringido la recuperación de su poder adquisitivo.

Con el propósito de desvincular el salario mínimo de las disposiciones legales vigentes que lo utilizan para efectos diferentes a los que mandata la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la CONASAMI acordó analizar el orden jurídico nacional, relativo al salario mínimo a fin de valorar la pertinencia de gestionar la desvinculación de la figura del salario mínimo de la legislación federal vigente. Tareas todas estas, contenidas en el actual programa sectorial.

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

La JFCA ha definido estrategias puntuales para conservar la paz laboral y promover el equilibrio entre los sectores laboral y empresarial.

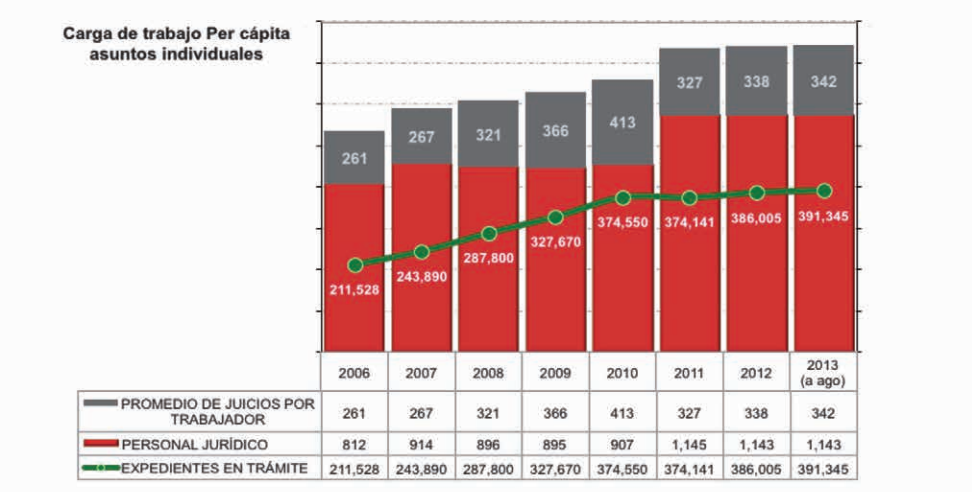
En el ámbito de los asuntos colectivos, se dio cumplimiento a las metas establecidas. En el contexto de los conflictos individuales, a pesar de incrementar el número de asuntos resueltos respecto de los recibidos, el esfuerzo no fue suficiente para revertir la acumulación en la carga de trabajo y abatimiento del rezago.

El cambio de criterio jurisprudencial que amplió la competencia de la JFCA para conocer y resolver asuntos de AFORES e INFONAVIT, tuvo un impacto en la capacidad de respuesta, que trajo como consecuencia la acumulación sostenida de asuntos pendientes de resolución, así como la implantación y observancia de las medidas de austeridad y disciplina presupuestaria instrumentada por las autoridades competentes; históricas debilidades estructurales internas particularmente en servicios personales; y la falta de fortalecimiento en infraestructura.

Se ha limitado la capacidad operativa de las áreas sustantivas, al no incrementarse de manera proporcional la plantilla de personal en relación a las cargas de trabajo. En el año 2006 se tenía una plantilla de 1,832 servidores públicos los cuales atendían 211,528 juicios, mientras que al cierre de 2013 los 2,399 elementos en activo, atienden 388,230 juicios, lo que representa, un incremento de 40% de la carga de trabajo. Ante esta situación, la estructura organizacional de la JFCA no se ha fortalecido (véase **Cuadro 3**).

Ante el escenario actual, este programa sectorial prevé acciones para dar atención y conclusión a 383,005 expedientes en trámite al 30 de noviembre

Cuadro 3. Carga de trabajo per cápita



	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013 (a ago)
PROMEDIO DE JUICIOS POR TRABAJADOR	261	267	321	366	413	327	338	342
PERSONAL JURÍDICO	812	914	896	895	907	1,145	1,143	1,143
EXPEDIENTES EN TRÁMITE	211,528	243,890	287,800	327,670	374,550	374,141	386,005	391,345

Fuente: JFCA, obtenida a través del Informe mensual de Labores que rinden las Juntas Especiales.

de 2012, los cuales se rigen bajo los lineamientos de la LFT sin las reformas vigentes a partir del 1° de diciembre del 2012.

Además deben atenderse en primer término, las actuales disposiciones de la LFT que establecen nuevas obligaciones para la JFCA, siendo las más relevantes:

- Implementar el Servicio Público de Conciliación.
- Establecimiento del Servicio Profesional de Carrera.
- Cumplimiento del Principio de Celeridad Procesal.

En segundo término, se establecieron estrategias para hacer frente al impacto que las modificaciones a la Ley de Amparo en la impartición de justicia laboral han provocado, por ejemplo un incremento del 40.6% en la concesión de amparos directos y un crecimiento del 21.6% en los amparos indirectos en trámite por denegación de justicia, que implican distracción en la labor sustantiva de las Juntas Especiales.

En el índice de resolución de los asuntos individuales se mantiene un superávit, situación que es importante conservar e inclusive que continúe creciendo.

Siendo la conciliación uno de los pilares de esta institución, la JFCA solamente cuenta en su plantilla con 12 Funcionarios Conciliadores, por lo que sólo el 22% de los asuntos individuales son resueltos por esta vía (véase **Tabla 2**).

En relación al índice de estallamiento de huelgas, se ha mantenido por debajo del 1% lo que es una muestra de la responsabilidad y compromiso histórico de la JFCA y la STPS, para generar un clima de paz laboral (véase **Tabla 3**). La meta para esta administración como se establece en uno de los indicadores sectoriales, es mantener por debajo del .5% el índice de estallamiento de huelgas.

A partir del 1° de diciembre del 2012, la impartición de justicia laboral requiere para su fortalecimiento diversos apoyos, como los siguientes:

- Contar con una mayor fuerza de trabajo, a fin de abatir los rezagos y que privilegien la conciliación.
- Adecuación de espacios físicos en las instalaciones del edificio sede y en las Juntas Especiales Foráneas, que sean propios para la conciliación.
- Implementar el Servicio Profesional de Carrera bajo un sistema que garantice la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, con base en el mérito y competencias, que incluya un procedimiento eficaz de evaluación del desempeño.
- Uso de herramientas tecnológicas en los juicios laborales para la modernización de la justicia laboral, propiciando una pronta impartición de justicia.

Para ello, la JFCA ha definido cuatro ejes estratégicos de acción que se desarrollan en este programa sectorial, con lo que se busca:

1. Elevar la calidad de los impartidores de justicia laboral;
2. Privilegiar la conciliación laboral;
3. Modernizar las herramientas tecnológicas, y,
4. Brindar mayor certeza jurídica.

La STPS tiene claro el compromiso del Gobierno de la República de privilegiar la conciliación, como medio eficaz para encaminar las relaciones entre los factores de la producción, mediante el diálogo y el entendimiento de las partes, en aras de asegurar la paz y armonía en los centros de trabajo. Así como garantizar el respeto de la voluntad de las organizaciones de trabajadores y patrones, en el cumplimiento de la LFT.

En promedio, en la administración pasada, la conciliación administrativa mantuvo un índice de efectividad del 98.95%, al llegar a 2,556 convenios de 2,583 asuntos atendidos.[37]

Lo anterior, debido a una política que privilegia el diálogo constante y cercano con los diferentes gremios sindicales y patronales, a fin de coadyuvar en la construcción de acuerdos que redunden

37 Unidad de Funcionarios Conciliadores-STPS.

en beneficios donde ambas partes ganen. El programa sectorial de la STPS atiende acciones que promoverán que en las negociaciones se incluyan cláusulas de productividad, con el objeto de contribuir al crecimiento de la economía de los trabajadores buscando desvincular los incrementos salariales de la inflación y el salario mínimo, en concordancia con los lineamientos y políticas contenidos en el PND.

Tabla 2. Índice de conciliación de asuntos individuales

CONCEPTO	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013 (A AGO)
Asuntos terminados	51,371	66,192	82,590	87,437	89,866	104,906	119,592	77,498
Número de conciliaciones	13,654	15,288	16,274	16,812	16,557	17,521	28,919	17,426
Índice de conciliación	26.6%	23.1%	19.7%	19.2%	18.4%	16.7%	24.2%	22.5%

Fuente: JFCA, obtenida a través del Informe mensual de Labores que rinden las Juntas Especiales.

Tabla 3. Índice de estallamiento de huelgas

CONCEPTO	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013 (A AGO)
Emplazamientos a huelga recibidos	7,390	9,045	10,814	13,207	12,682	10,950	9,877	4,941
Huelgas estalladas	55	28	21	19	11	13	19	14
Índice de estallamiento	0.74%	0.31%	0.19%	0.14%	0.09%	0.12%	0.19%	0.28%

Fuente: JFCA, obtenida a través del Informe mensual de Labores que rinden las Juntas Especiales.

Capítulo II
Alineación a las metas nacionales

ALINEACIÓN A LAS METAS NACIONALES

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO
META IV. México Próspero

Objetivo de la Meta Nacional
4.3 Promover el empleo de calidad

Estrategias del Objetivo de la Meta Nacional:			
4.3.1 Procurar el equilibrio entre los factores de la producción para preservar la paz laboral	4.3.2 Promover el trabajo digno o decente	4.3.3 Promover el incremento de la productividad con beneficios compartidos, la empleabilidad y la capacitación en el trabajo	4.3.4 Perfeccionar los sistemas y procedimientos de protección de los derechos del trabajador

Objetivos Sectoriales de la STPS			
1. Impulsar el empleo de calidad e intermediar en el mercado laboral para favorecer la empleabilidad, la protección social y la ocupación productiva	2. Democratizar la productividad laboral, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores	3. Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral	4. Conservar la paz laboral, así como fortalecer la conciliación, procuración e impartición de justicia laboral
Estrategias del PND responsabilidad de la STPS 4.3.2 y 4.3.3	Estrategia del PND responsabilidad de la STPS 4.3.3	Estrategias del PND responsabilidad de la STPS 4.3.2 y 4.3.4	Estrategia del PND responsabilidad de la STPS 4.3.1
Estrategias del PND corresponsabilidad de la STPS 2.2.4, 2.4.1 Y 5.4.2	Estrategia del PND corresponsabilidad de la STPS 2.2.2 Y 2.2.4	Estrategias del PND corresponsabilidad de la STPS 1.5.4, 2.2.4 Y 2.3.2	

Los objetivos contenidos en el presente PSTPS, se encuentran alineados a lo establecido en el PND y los programas que emanan de éste, en particular a la Meta Nacional IV México Próspero, en la que destaca la prioridad central de la actual administración para generar un crecimiento económico sostenible e incluyente que esté basado en un desarrollo integral y equilibrado de todos los mexicanos, siendo necesario incrementar el potencial de la economía para producir o generar bienes y servicios, lo que significa aumentar la productividad. La fuerza laboral, como uno de los factores en el proceso productivo, juega un papel fundamental para lograr esta meta.

El PSTPS está integrado por cuatro objetivos que habrán de regir las políticas públicas del sector laboral.

Objetivos sectoriales:

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

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

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

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

Los objetivos del PSTPS atienden lo establecido por el PND en su Objetivo 4.3 Promover el empleo de calidad. Este objetivo se encuentra integrado por cuatro estrategias: 4.3.1 Procurar el equilibrio entre los factores de la producción para preservar la paz laboral; 4.3.2 Promover el trabajo digno o decente; 4.3.3 Promover el incremento de la productividad con beneficios compartidos, la empleabilidad y la capacitación en el trabajo y, 4.3.4 Perfeccionar los sistemas y procedimientos de protección de los derechos del trabajador.

Objetivo 1. Impulsar el empleo de calidad e intermediar en el mercado laboral para favorecer la empleabilidad, la protección social y la ocupación productiva.

El primer objetivo sectorial atiende lo establecido en las estrategias 4.3.2 y 4.3.3 del PND, por lo que se contribuirá a fortalecer los mecanismos de consejería, vinculación y colocación laboral; a impulsar de manera focalizada el autoempleo en la formalidad e impulsar acciones para la adopción de una cultura de trabajo digno o decente.

Objetivo 2. Democratizar la productividad laboral, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

El segundo objetivo sectorial se alinea con la estrategia 4.3.3 del PND, con lo que la STPS buscará consolidar las políticas activas de capacitación para y en el trabajo; fomentar el incremento de la productividad laboral con beneficios compartidos entre empleadores y empleados y, promover la pertinencia educativa, la generación de competencias y la empleabilidad.

Objetivo 3. Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.

El tercer objetivo sectorial está en concordancia con lo que señalan las estrategias 4.3.2 y 4.3.4 del PND. La STPS impulsará acciones para adoptar una cultura de trabajo digno o decente; promover el respeto de los derechos humanos, laborales y de seguridad social; fomentar la recuperación del poder adquisitivo del salario vinculado al aumento de la productividad; contribuir a la erradicación del trabajo infantil; tutelar los derechos laborales individuales y colectivos; promover las negociaciones contractuales entre los factores de la producción; otorgar créditos accesibles y sostenibles a los trabajadores formales; fortalecer y ampliar la cobertura inspectiva en materia laboral; promover la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores para mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo y, promover la protección de los derechos de los trabajadores mexicanos en el extranjero.

Objetivo 4. Conservar la paz laboral, así como fortalecer la conciliación, procuración e impartición de justicia laboral.

El cuarto objetivo sectorial da cumplimiento a lo establecido en la estrategia 4.3.1 del PND. La STPS privilegiará la conciliación para evitar conflictos laborales; mejorará la conciliación, procuración e impartición de justicia laboral y, garantizará certeza jurídica para todas las partes en las resoluciones laborales.

Asimismo, la STPS contribuirá a dar cumplimiento parcialmente a las siguientes estrategias del PND. El objetivo sectorial 1 se alinea a las estrategias del PND 2.2.4 Proteger los derechos de las personas con discapacidad y contribuir a su desarrollo integral e inclusión plena; 2.4.1 Proteger a la sociedad ante eventualidades que afecten el ejercicio pleno de sus derechos sociales y, 5.4.2 Crear mecanismos para la reinserción de las personas migrantes de retorno y fortalecer los programas de repatriación. El objetivo sectorial 2 se alinea con las estrategias del PND 2.2.2 Articular políticas que atiendan de manera específica cada etapa del ciclo de vida de la población; y la 2.2.4 antes mencionada. El objetivo sectorial 3 se alinea a las estrategias del PND 1.5.4 Establecer una política de igualdad y no discriminación; 2.2.4 antes señalada; y, 2.3.2 Hacer de las acciones de protección, promoción y prevención un eje prioritario para el mejoramiento de la salud.

Capítulo III
Objetivos, estrategias y líneas de acción

Justificación de los objetivos sectoriales

Objetivo Sectorial 1. Impulsar el empleo de calidad e intermediar en el mercado laboral para favorecer la empleabilidad, la protección social y la ocupación productiva:

En México, tres de cada cinco empleos se encuentran en la informalidad. Por ello, y con el claro objetivo de que los trabajadores reciban un sueldo justo y un esquema de protección social acorde a sus necesidades laborales, el Gobierno de la República junto con los gobiernos estatales y el IMSS, se han fijado como propósito disminuir el número de empleos informales y aumentar los empleos formales de calidad, en el marco de una cultura de trabajo digno o decente, a fin de que la mayoría de los trabajadores cuenten con un trabajo mejor remunerado con el componente de la garantía de sus prestaciones sociales.

Por lo anterior, resulta necesario incentivar la inversión pública y privada para acelerar el crecimiento económico y elevar la productividad, lo que asegurará dotar de un ingreso mayor al que actualmente tienen las familias mexicanas.

Además, se fortalecerán los mecanismos de vinculación y colocación laboral y se establecerán las herramientas necesarias para contribuir en la operación del Seguro de Desempleo.

Objetivo Sectorial 2. Democratizar la productividad laboral, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores:

Es indudable, que uno de los mecanismos que contribuyen al crecimiento de la economía y a generar más y mejores empleos formales, es el impulso a la productividad. Por ello, es necesario que los factores de la producción cuenten con los conocimientos suficientes, la tecnología de punta y los medios en los centros de trabajo para ser más eficientes, darle valor agregado al trabajo y a los productos, para que a través de ello, se obtengan mayores ingresos.

Sólo a través de la democratización de la productividad, será posible que las oportunidades y el desarrollo lleguen a todas las regiones y a cada uno de los grupos de la población, de tal manera que se puedan alcanzar los objetivos económicos prioritarios para el Gobierno de la República que es tener empresas más competitivas y mejorar el ingreso de los trabajadores y sus familias.

Este objetivo requiere un impulso sostenido a la capacitación de los trabajadores en activo, así como dotar a las personas que se encuentran en búsqueda de empleos formales de calidad, herramientas necesarias que faciliten esta actividad prioritaria para nuestra administración.

Objetivo Sectorial 3. Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral:

Una de las principales responsabilidades del Gobierno de la República es proteger, vigilar y hacer respetar los derechos laborales y las conquistas que han conseguido los trabajadores a través de las distintas luchas y etapas de nuestro país.

Con el objeto de cumplir cabalmente con esta alta responsabilidad, se privilegiará el respeto al principio de igualdad y la no discriminación; se implementará una política laboral incluyente para todos los grupos desprotegidos; se asesorará y fortalecerá mediante distintos mecanismos la seguridad y salud de los trabajadores y se protegerá principalmente a las personas en situación de vulnerabilidad.

De igual forma, se avanzará en la erradicación del trabajo infantil, por lo que se fortalecerá y ampliará la cobertura inspectiva en materia laboral.

Un punto esencial será procurar que la recuperación del poder adquisitivo del salario esté vinculada al aumento de la productividad y que a través de la institución del sector, se otorguen créditos accesibles y en las mejores condiciones para los trabajadores formales.

Objetivo Sectorial 4. Conservar la paz laboral, así como fortalecer la conciliación, procuración e impartición de justicia laboral:

La forma más eficaz de conseguir el equilibrio y armonía entre los factores de la producción es a través del diálogo abierto, respetuoso e incluyente, la conciliación de intereses y el mutuo entendimiento. Todo ello a través de absoluta certeza jurídica y transparencia.

Sólo a través de la armonía y paz laboral podremos avanzar hacia un mercado laboral más sólido y con una oferta de mejores empleos formales.

OBJETIVO 1

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

ESTRATEGIA 1.1

Proveer información sobre oferta y demanda de empleo que facilite la vinculación de los actores del mercado laboral.

Acción 1.1.1	Poner a disposición de los desempleados un portal especializado en materia de empleo y orientación profesional y laboral.
Acción 1.1.2	Organizar ferias de empleo presenciales y/o virtuales para facilitar la vinculación y colocación de buscadores de trabajo y empleadores.
Acción 1.1.3	Organizar talleres virtuales o presenciales de capacitación para incrementar la capacidad de encontrar o conservar un empleo.
Acción 1.1.4	Otorgar servicios de información y vinculación laboral para colocar en una vacante o actividad productiva a los buscadores de empleo.
Acción 1.1.5	Elaborar publicaciones periódicas sobre ofertas de trabajo que permitan reducir tiempos y costos en la búsqueda de empleo y personal.
Acción 1.1.6	Poner a disposición de la ciudadanía servicios gratuitos de información en materia de empleo mediante un centro de atención telefónica.

ESTRATEGIA 1.2

Diseñar y ejecutar políticas públicas que mejoren la articulación de los actores del mercado laboral para ampliar la colocación.

Acción 1.2.1	Otorgar apoyos económicos y capacitación a buscadores de empleo para facilitar su colocación o permanencia en un empleo.
Acción 1.2.2	Proporcionar apoyos en especie para la generación de autoempleo.
Acción 1.2.3	Apoyar la movilidad laboral de buscadores de empleo.

ESTRATEGIA 1.3

Desarrollar actividades focalizadas que permitan a personas en situación de vulnerabilidad el acceso, preservación o recuperación del empleo.

Acción 1.3.1	Crear y operar bolsas de trabajo especializadas a favor de personas en situación de vulnerabilidad.
Acción 1.3.2	Apoyar a preservar el empleo u ocupación productiva, en localidades que se encuentran en situación de contingencia laboral.
Acción 1.3.3	Implementar acciones de carácter transversal de manera coordinada con los tres órdenes de gobierno.

ESTRATEGIA 1.4

Diseñar y aplicar mecanismos de protección social para reducir los efectos del desempleo.

Acción 1.4.1	Operar la política activa del Seguro de Desempleo para apoyar a los trabajadores del sector formal que pierden el empleo.

ESTRATEGIA 1.5

Implementar acciones tendientes a reducir la informalidad del empleo, mediante mecanismos de coordinación interinstitucionales con los tres órdenes de gobierno.

Acción 1.5.1	Vincular en empleos formales a jóvenes beneficiarios de programas de becas y subsidios orientados a la formación de capital humano.
Acción 1.5.2	Promover en empresas formales las modalidades de contratación a prueba y con capacitación para jóvenes.

OBJETIVO 2

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

ESTRATEGIA 2.1

Fomentar el incremento y democratización de la productividad laboral, para modificar favorablemente las condiciones de vida de los trabajadores mexicanos.

Acción 2.1.1	Capacitar y dar incentivos a la certificación de competencias laborales de los trabajadores.
Acción 2.1.2	Apoyar al Comité Nacional de Productividad en el desarrollo de sus funciones.
Acción 2.1.3	Diseñar mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen el ingreso de los trabajadores a los beneficios de la productividad.
Acción 2.1.4	Elaborar e implementar programas de productividad respecto de varias empresas, por actividad o servicio, ramas industriales o entidades federativas.
Acción 2.1.5	Presentar alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad.

ESTRATEGIA 2.2

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

Acción 2.2.1	Generar estadísticas sobre productividad laboral confiables y oportunas, para el conjunto de la economía y de las principales actividades productivas.
Acción 2.2.2	Dar seguimiento al comportamiento de la productividad laboral mediante la elaboración periódica de análisis cualitativos y cuantitativos.
Acción 2.2.3	Poner a disposición de los tomadores de decisiones, agentes productivos y público en general, estadísticas sobre productividad laboral.

ESTRATEGIA 2.3

Promover la capacitación y adiestramiento de los trabajadores e impulsar el desarrollo de competencias laborales.

Acción 2.3.1	Promover el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores del sector productivo nacional.
Acción 2.3.2	Fortalecer la formación de agentes multiplicadores para incrementar la fuerza capacitadora de los centros de trabajo.
Acción 2.3.3	Brindar capacitación mediante el uso de las TIC´s, a través del Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores.
Acción 2.3.4	Fomentar mecanismos que impulsen la coordinación interinstitucional para reducir la brecha de competencias.
Acción 2.3.5	Fomentar el bienestar emocional y el desarrollo humano de los trabajadores.

ESTRATEGIA 2.4

Fomentar la innovación en los centros de trabajo y la vinculación educación-empresa, para el incremento de la competitividad.

Acción 2.4.1	Promover el intercambio de conocimiento para el desarrollo de talento y mejorar la productividad y competitividad de las empresas.
Acción 2.4.2	Reconocer las mejores prácticas de vinculación educación-empresa y promover la transferencia de conocimiento derivado de las mismas.
Acción 2.4.3	Reconocer el potencial creativo de la fuerza laboral mexicana, a través del Premio Nacional de Trabajo.
Acción 2.4.4	Promover el desarrollo de modelos y herramientas que impulsen la pertinencia educativa, la generación de competencias y la empleabilidad.
Acción 2.4.5	Promover el desarrollo de instrumentos para fortalecer la innovación en los centros de trabajo.
Acción 2.4.6	Fortalecer mecanismos en las entidades federativas que impulsen la pertinencia educativa, la generación de competencias y la empleabilidad.

OBJETIVO 3

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

ESTRATEGIA 3.1

Contribuir a eliminar la desigualdad y discriminación del mercado laboral y promover el trabajo digno y decente.

Acción 3.1.1	Promover una cultura de igualdad, inclusión y no discriminación laboral.
Acción 3.1.2	Incrementar la empleabilidad de mujeres y personas en situación de vulnerabilidad mediante el fortalecimiento y/o certificación de competencias laborales.

Acción 3.1.3 Fortalecer mecanismos que permitan el acceso, permanencia y desarrollo de personas en situación de vulnerabilidad en los centros de trabajo.

Acción 3.1.4 Impulsar la instrumentación de buenas prácticas laborales con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, orientadas al trabajo decente.

Acción 3.1.5 Empoderar a la población en situación de vulnerabilidad para el ejercicio, restitución y respeto de sus derechos laborales.

Acción 3.1.6 Promover la certificación de centros laborales que cuenten con buenas prácticas en materia de igualdad, inclusión y no discriminación laboral.

Acción 3.1.7 Impulsar y elaborar estudios, estadísticas o investigaciones sobre la ocupación y el empleo de las personas en situación de vulnerabilidad.

Acción 3.1.8 Desarrollar y operar mecanismos de vinculación y coordinación interinstitucional para favorecer la empleabilidad de las personas en situación de vulnerabilidad.

Acción 3.1.9 Promover con las entidades federativas el trabajo decente, la inclusión laboral y el respeto a los derechos humanos de los trabajadores.

Acción 3.1.10 Fortalecer las competencias, habilidades y destrezas de los jóvenes que les permitan emplearse o autoemplearse.

ESTRATEGIA 3.2

Prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger a menores trabajadores en edad permitida.

Acción 3.2.1 Propiciar la celebración de convenios o acuerdos interinstitucionales e intersectoriales, para prevenir y erradicar el trabajo infantil en el país.

Acción 3.2.2 Proponer al Ejecutivo Federal proyectos de iniciativas de ley, reglamentos, decretos y acuerdos para la erradicación del trabajo infantil.

Acción 3.2.3 Crear, desarrollar, promover y dar seguimiento a los mecanismos de colaboración y coordinación interinstitucional para erradicar el trabajo infantil.

Acción 3.2.4 Proporcionar información y asistencia técnica a organizaciones privadas y sociales relacionadas con la prevención y erradicación del trabajo infantil.

Acción 3.2.5 Instrumentar acciones de sensibilización y concientización a la población, sobre la problemática del trabajo infantil.

Acción 3.2.6 Coordinar y promover con las instancias inspectivas del trabajo federal y local, estrategias para prevenir y erradicar el trabajo infantil.

Acción 3.2.7 Impulsar y elaborar estudios, estadísticas periódicas e investigaciones sobre la ocupación laboral infantil en México, para eficientar las políticas públicas.

Acción 3.2.8 Coordinar con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil.

Acción 3.2.9 Promover el trabajo decente y el respeto a los derechos humanos y laborales de los menores trabajadores en edad permitida.

Acción 3.2.10 Concertar con los sectores público, privado y social la adopción de políticas de protección, en sectores de mayor trabajo infantil.

ESTRATEGIA 3.3

Ofrecer servicios gratuitos de procuración de justicia laboral: asesoría, conciliación y representación jurídica, cercanos, confiables y con apego a derecho.

Acción 3.3.1	Prevenir conflictos laborales a través de la asesoría y la conciliación en favor de la población meta.
Acción 3.3.2	Representar eficazmente el interés jurídico de los trabajadores ante las instancias laborales.
Acción 3.3.3	Atender las solicitudes de servicio, con apego a la defensa de los derechos humanos, desterrando cualquier forma de discriminación.
Acción 3.3.4	Establecer mecanismos de colaboración y coordinación interinstitucional para el desahogo de asuntos.
Acción 3.3.5	Mantener un alto nivel de resolución favorable en los servicios de conciliación y de representación jurídica laboral.
Acción 3.3.6	Fortalecer la presencia y posicionamiento de la procuración de justicia laboral de competencia federal en las entidades federativas.
Acción 3.3.7	Acercar los servicios de la PROFEDET a un mayor número de trabajadores, a través de medios digitales.

ESTRATEGIA 3.4

Vigilar y promover el cumplimiento de la normatividad laboral.

Acción 3.4.1	Practicar visitas de inspección para vigilar el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud y condiciones generales de trabajo.
Acción 3.4.2	Desarrollar operativos especiales de inspección en aquellas ramas consideradas de alto riesgo.

ESTRATEGIA 3.5

Propiciar trabajo digno o decente, para brindar empleos en condiciones óptimas de seguridad y salud, y prevenir riesgos de trabajo.

Acción 3.5.1	Participar con los factores de la producción en la ejecución de políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo.
Acción 3.5.2	Actualizar la regulación en seguridad y salud en el trabajo para la prevención de riesgos laborales.
Acción 3.5.3	Suministrar los medios para facilitar el conocimiento y la autogestión de la regulación en seguridad y salud en el trabajo.
Acción 3.5.4	Impulsar el establecimiento de condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo.
Acción 3.5.5	Fortalecer el control de organismos privados para la evaluación de conformidad con las NOM's de seguridad y salud en el trabajo.

ESTRATEGIA 3.6

Proteger el salario y la capacidad adquisitiva de los trabajadores y sus familias, y contribuir a mejorar la economía familiar.

Acción 3.6.1	Financiar créditos accesibles para adquirir bienes y servicios de consumo duradero, durante el ciclo de vida productiva del trabajador.
Acción 3.6.2	Intensificar la afiliación de los patrones al INFONACOT, para acercar sus servicios a todos los trabajadores del país.
Acción 3.6.3	Eficientar y mejorar la infraestructura tecnológica instalada, para agilizar trámites y servicios de los usuarios del INFONACOT.
Acción 3.6.4	Optimizar la utilización de los recursos del INFONACOT, a través de fuentes de financiamiento en el mercado de valores.
Acción 3.6.5	Avanzar en la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo y establecer un solo salario mínimo general en el país.
Acción 3.6.6	Mantener actualizado el listado de ocupaciones a las que se les fija un salario mínimo profesional para garantizar su vigencia.
Acción 3.6.7	Promover la desvinculación del salario mínimo en la legislación mexicana para que su fijación atienda estrictamente al mandato constitucional.
Acción 3.6.8	Impulsar y promover la productividad laboral, a través del CONAMPROS, como medio para mejorar los ingresos del trabajador.
Acción 3.6.9	Apoyar la capacitación sindical en los derechos y políticas laborales e institucionales.
Acción 3.6.10	Informar al público en general, sobre aspectos económicos y laborales de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

OBJETIVO 4

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

ESTRATEGIA 4.1

Resolver con imparcialidad y legalidad, conflictos laborales de competencia federal.

Acción 4.1.1	Prevenir, a través de la conciliación, los conflictos laborales de orden colectivo entre empresas y sindicatos de competencia federal.
Acción 4.1.2	Promover en las negociaciones de los contratos colectivos de trabajo y revisiones la inclusión de cláusulas de productividad.

ESTRATEGIA 4.2

Privilegiar y mejorar la conciliación, procuración e impartición de justicia para garantizar certeza jurídica para los factores de la producción.

Acción 4.2.1	Elevar la calidad de los impartidores de justicia laboral privilegiando la conciliación.

Acción 4.2.2 Promover el uso de herramientas tecnológicas en juicios laborales para la modernización de la justicia laboral para una pronta impartición de justicia.

Acción 4.2.3 Garantizar certeza jurídica para todas las partes en las resoluciones laborales.

ESTRATEGIA 4.3

Impulsar la legalidad y transparencia para que las relaciones obrero–patronales se fortalezcan mediante el diálogo y apego a la ley.

Acción 4.3.1 Atender eficientemente las solicitudes de registro de las organizaciones sindicales, vigilando el cumplimiento de la normatividad laboral en la materia.

Acción 4.3.2 Privilegiar la transparencia, publicando los registros y las reformas estatutarias de las organizaciones sindicales.

Seccion III. 1
Estrategias Transversales

A fin de dar atención a las Estrategias Transversales para el desarrollo nacional contenidas en el PND 2013-2018, cuyo objetivo es llevar a México a su máximo potencial, la STPS participa de manera activa en diversas líneas de acción contempladas en los tres programas transversales publicados en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de agosto de 2013: Programa para Democratizar la Productividad (PDP), Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD); y, Programa para un Gobierno Cercano y Moderno (PGCM).

Para tal efecto, además de fortalecer los programas competencia de la dependencia, a fin de focalizar acciones concretas para atender estos compromisos, en el marco de la estrategia transversal para democratizar la productividad, se lanzará un nuevo programa que fomente el incremento y democratización de la productividad laboral que otorgará apoyos para capacitación, certificación de competencias laborales, para definir planes de productividad y esquemas de reparto equitativo de los beneficios de la productividad. Asimismo, se impulsará el Observatorio para la Productividad Laboral como herramienta en línea que proporcione información para contribuir a la medición, incremento y democratización de la productividad.

Además, respecto a las acciones de carácter integral y transversal que tiene contempladas el PROIGUALDAD, la STPS incluye para su atención, la promoción de la certificación de competencias laborales para fortalecer la empleabilidad de las mujeres jornaleras agrícolas; el otorgamiento de asesorías a centros de trabajo para que se certifiquen en la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres; el impulso de diversos mecanismos para coadyuvar a la vinculación educación-empresa; la entrega del Distintivo Empresa Familiarmente Responsable; la difusión de distintos materiales, como la Carta de Derechos Humanos y Laborales de las Mujeres Trabajadoras; así como la impartición de capacitación en las modalidades presencial y a distancia para toda la población, tendiente a fortalecer sus habilidades y aumentar sus competencias para facilitar su inclusión al mercado laboral.

Por último, la dependencia suscribirá las bases de colaboración con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de la Función Pública, para dar atención a las líneas de acción transversales específicas y generales correspondientes al PGCM.

Programa para Democratizar la Productividad

Líneas de acción de carácter específico

OBJETIVO 1

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

ESTRATEGIA 1.1

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

Acción 1.1.1 Fortalecer los mecanismos de intermediación laboral y atender las asimetrías de información que afectan el funcionamiento de los mercados laborales.

Acción 1.1.2 Modernizar los procesos de impartición de justicia laboral para fomentar la certidumbre en las relaciones laborales.

Acción 1.1.4 Promover la cobertura universal de la seguridad social, estimulando la creación de empleos formales y la flexibilidad laboral.

Acción 1.1.5 Establecer un seguro de desempleo que proteja los derechos de los trabajadores y estimule la creación de empleos formales y la flexibilidad laboral.

Acción 1.1.6 Fortalecer los programas de inspección y fiscalización para promover el cumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación a la seguridad social.

OBJETIVO 2

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

ESTRATEGIA 2.1

Incrementar las inversiones en el capital humano de la población.

Acción 2.1.4 Profundizar la vinculación entre el sector educativo y el productivo, y alentar la revisión permanente de la oferta educativa.

Acción 2.1.5 Promover la formación técnica media superior y superior como alternativa terminal para permitir una rápida integración a la actividad productiva.

Acción 2.1.6 Impulsar programas de becas que favorezcan la transición al primer empleo de egresados de educación técnica media superior y superior.

Acción 2.1.7 Diseñar e implementar modelos educativos de formación para y desde el trabajo.

Acción 2.1.9 Coordinar esfuerzos entre el gobierno federal y los gobiernos de las entidades federativas, buscando sinergias en las acciones de formación de capital humano.

ESTRATEGIA 2.2

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

Acción 2.2.1 Impulsar políticas activas de capacitación laboral que fomenten la actualización y vigencia de capacidades y competencias de los trabajadores.

Acción 2.2.2 Impulsar la participación laboral de mujeres, jóvenes, adultos mayores y discapacitados, en particular en sectores con mayor potencial productivo.

Acción 2.2.3 Implementar y difundir herramientas tecnológicas que ayuden a incrementar la productividad laboral.

Acción 2.2.4 Fomentar el incremento de la productividad laboral con beneficios compartidos entre empleadores y empleados.

Acción 2.2.5 Apoyar a las empresas en el diseño e implementación de programas que eleven la productividad de sus trabajadores.

Acción 2.2.6 Aprovechar los sistemas estadísticos en materia laboral para la toma informada de decisiones en los sectores público, privado y académico.

OBJETIVO 4

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

ESTRATEGIA 4.1

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

Acción 4.1.1 Impulsar la creación y buen funcionamiento de Comisiones Estatales de Productividad en el Distrito Federal y en las entidades federativas.

Líneas de acción de carácter general

OBJETIVO 1

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

ESTRATEGIA 1.1

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

Acción 1.1.3 Analizar integralmente los programas de gobierno y políticas públicas para que las estrategias y programas de gobierno induzcan la formalidad.

OBJETIVO 3

Fortalecer el ambiente de negocios en el que operan las empresas y los productores del país.

ESTRATEGIA 3.1

Mantener la estabilidad macroeconómica y financiera con el fin de generar un marco de certidumbre para los agentes económicos.

Acción 3.1.1 Proteger las finanzas públicas ante riesgos del entorno macroeconómico.

Acción 3.1.2 Fortalecer los ingresos del sector público.

Acción 3.1.3 Promover un manejo responsable del endeudamiento público que se traduzca en bajos costos de financiamiento y niveles de riesgo prudentes.

OBJETIVO 5

Fortalecer el proceso de diseño, instrumentación y evaluación de las políticas públicas para orientarlas a elevar y democratizar la productividad.

ESTRATEGIA 5.2

Orientar los programas y el gasto público hacia el objetivo de elevar y democratizar la productividad.

Acción 5.2.3 Incorporar métricas de la orientación hacia la productividad como un elemento del Sistema de Evaluación para el Desempeño.

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres

Líneas de acción de carácter específico

OBJETIVO 1

Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres.

ESTRATEGIA 1.2

Promover acciones afirmativas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres y evitar la discriminación de género.

Acción 1.2.7 Promover las cuotas de género en los sindicatos para asegurar la representación de las mujeres en negociaciones contractuales colectivas.

ESTRATEGIA 1.3

Promover el liderazgo y participación significativa de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones.

Acción 1.3.8 Impulsar la paridad en la asignación de puestos directivos en las empresas y organizaciones sociales.

OBJETIVO 3

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

ESTRATEGIA 3.1

Incrementar la participación de las mujeres en el trabajo remunerado.

Acción 3.1.1 Fomentar la capacitación laboral para integrar mujeres en los sectores con mayor potencial productivo.

Acción 3.1.2 Promover la certificación de competencias para fortalecer la empleabilidad de las mujeres.

Acción 3.1.3 Promover la capacitación de las mujeres en ocupaciones no tradicionales para ampliar sus oportunidades y mejorar sus ingresos.

Acción 3.1.4 Realizar capacitación laboral para incrementar la inclusión de las mujeres con discapacidad, en el sector productivo.

Acción 3.1.8 Generar alternativas de trabajo remunerado e ingreso para mujeres jóvenes en situación de mayor vulnerabilidad.

Acción 3.1.9 Establecer medidas que disminuyan el costo de las empresas por el seguro de maternidad.

ESTRATEGIA 3.2

Promover el acceso de las mujeres al empleo decente.

Acción 3.2.1 Impulsar la creación de una instancia en la STPS para incentivar el cumplimiento del Convenio 100 de la OIT.

Acción 3.2.3 Garantizar la portabilidad de derechos a la seguridad social de las mujeres entre los diversos subsistemas.

Acción 3.2.5 Garantizar los derechos laborales de las mujeres jornaleras agrícolas, sus hijos e hijas, incluyendo salario y seguridad social.

Acción 3.2.6 Promover la incorporación de cláusulas que incluyan los intereses y demandas de las mujeres, en los contratos colectivos.

Acción 3.2.7 Promover acciones afirmativas para facilitar la participación de las mujeres sindicalizadas en los mecanismos de concertación entre los sectores productivos.

Acción 3.2.8 Promover acciones afirmativas para incrementar la participación de las mujeres en espacios laborales tradicionalmente muy masculinizados.

ESTRATEGIA 3.5

Impulsar políticas que favorezcan la corresponsabilidad entre Estado, empresas y los y las trabajadoras para desarrollar servicios de cuidado.

Acción 3.5.1 Impulsar la ratificación del Convenio 156 de la OIT.

ESTRATEGIA 3.6

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

Acción 3.6.1 Instrumentar esquemas de protección y seguridad social para las personas que realizan trabajos domésticos remunerados.

Acción 3.6.3 Promover la organización mutualista de las trabajadoras domésticas remuneradas.

Acción 3.6.4 Promover la capacitación y la certificación de las trabajadoras domésticas remuneradas, para mejorar su empleabilidad.

Acción 3.6.6 Promover el reconocimiento social del trabajo doméstico sea éste remunerado o no.

OBJETIVO 4

Fortalecer las capacidades de las mujeres para participar activamente en el desarrollo social y alcanzar el bienestar.

ESTRATEGIA 4.5

Fortalecer las actividades artísticas, culturales y deportivas con acciones afirmativas hacia las mujeres y niñas.

Acción 4.5.7 Incentivar la creación de empresarias de industrias culturales con acciones específicas para mujeres creadoras y artesanas.

OBJETIVO 6

Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional.

ESTRATEGIA 6.2

Promover la igualdad de género en las oportunidades y resultados de la democracia y el desarrollo político.

Acción 6.2.5 Desarrollar y promover medidas a favor de la paridad en los cargos directivos de las empresas privadas y dependencias públicas.

Acción 6.2.9 Promover medidas a favor de la paridad en el sector privado.

Líneas de acción de carácter general

OBJETIVO 1

Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres.

ESTRATEGIA 1.2

Promover acciones afirmativas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres y evitar la discriminación de género.

Acción 1.2.5 Desarrollar protocolos y códigos de conducta para que los prestadores de servicios atiendan a las mujeres sin discriminación o misoginia.

ESTRATEGIA 1.3

Promover el liderazgo y participación significativa de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones.

Acción 1.3.3 Impulsar la paridad en la asignación de puestos directivos en gobiernos federal, estatales y municipales.

Acción 1.3.4 Impulsar la paridad en la asignación de puestos directivos en la Administración Pública Federal u organismos autónomos.

Acción 1.3.9 Promover la transversalidad de la igualdad de género en estatutos, normas, procedimientos y plataformas políticas de los partidos.

ESTRATEGIA 1.4

Fomentar la construcción de ciudadanía de las mujeres y el ejercicio pleno de sus derechos políticos.

Acción 1.4.6 Incrementar la participación de las mujeres en la definición, ejecución y evaluación de programas y proyectos de los que son beneficiarias.

ESTRATEGIA 1.5

Promover valores que contribuyan al cambio social y cultural en favor de la igualdad y el respeto de los derechos humanos.

Acción 1.5.3 Eliminar el lenguaje sexista y excluyente en la comunicación gubernamental escrita y cotidiana.

Acción 1.5.4 Promover que en las imágenes y en los eventos públicos haya una participación sustantiva de mujeres.

Acción 1.5.5 Difundir en la APF códigos de conducta en contra de la discriminación hacia las mujeres y en favor del lenguaje incluyente.

OBJETIVO 3

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

ESTRATEGIA 3.1

Incrementar la participación de las mujeres en el trabajo remunerado.

Acción 3.1.10 Fomentar la igualdad salarial y la promoción de cuadros femeninos en el sector público.

ESTRATEGIA 3.5

Impulsar políticas que favorezcan la corresponsabilidad entre Estado, empresas y los y las trabajadoras para desarrollar servicios de cuidado.

Acción 3.5.5 Fomentar la expedición de licencias de paternidad para el cuidado de las niñas y niños.

Acción 3.5.6 Difundir en los centros de trabajo los derechos de los varones a licencias de paternidad y sus responsabilidades domésticas y de cuidados.

Acción 3.5.7 Promover esquemas y horarios de trabajo que faciliten la conciliación de las responsabilidades laborales con vida personal y familia.

OBJETIVO 6

Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional.

ESTRATEGIA 6.2

Promover la igualdad de género en las oportunidades y resultados de la democracia y el desarrollo político.

Acción 6.2.1 Desarrollar medidas y acciones a favor de la paridad de género en los cargos públicos.

ESTRATEGIA 6.3

Orientar y promover la integración de la igualdad de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas.

Acción 6.3.1 Promover acciones afirmativas en los programas sectoriales, regionales, institucionales y especiales, acordes con el PROIGUALDAD.

ESTRATEGIA 6.7

Promover y dirigir el cambio organizacional a favor de la igualdad y la no discriminación de género.

Acción 6.7.1 Garantizar la aplicación integral de Programa de Cultura Institucional.

Acción 6.7.3 Promover el uso de lenguaje incluyente en los informes y documentos oficiales.

Programa para un Gobierno Cercano y Moderno

Las líneas transversales correspondientes al Programa para un Gobierno Cercano y Moderno, se establecerán mediante bases de colaboración suscritas entre la coordinadora de sector, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de la Función Pública.

Capítulo IV
Indicadores

OBJETIVO 1: IMPULSAR EL EMPLEO DE CALIDAD E INTERMEDIAR EN EL MERCADO LABORAL PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD, PROTECCIÓN SOCIAL Y LA OCUPACIÓN PRODUCTIVA.

NOMBRE DEL INDICADOR	NÚMERO DE BUSCADORES DE EMPLEO COLOCADOS A TRAVÉS DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO		
DESCRIPCIÓN GENERAL	Registra el crecimiento anual de la colocación de buscadores de empleo, a través de los servicios y programas del Servicio Nacional de Empleo. Justificación: la línea base se refiere a la meta de colocación programada en 2013. A partir de ella se asignó un crecimiento moderado de 5% anual.		
OBSERVACIONES	Número de buscadores de empleo colocados en una vacante.		
UNIDAD RESPONSABLE	**PERIODICIDAD**	**LÍNEA BASE 2013**	**META 2018**
CGSNE	Mensual	1,100,000	1,404,000

NOMBRE DEL INDICADOR	NÚMERO DE BUSCADORES DE EMPLEO COLOCADOS, APOYADOS CON CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO (BÉCATE)		
DESCRIPCIÓN GENERAL	Registra el número de buscadores de empleo que recibieron apoyo y capacitación del subprograma Bécate y se colocaron en un puesto de trabajo. Justificación: la línea base se refiere a los apoyos programados en Bécate para 2013, a partir de ella se definió una tasa de crecimiento anual de 2% en el número de colocados; tomando como criterio un crecimiento moderado en la asignación presupuestal de recursos federales y de aportaciones estatales.		
OBSERVACIONES	Número de buscadores de empleo colocados mediante capacitación para el trabajo con el subprograma Bécate.		
UNIDAD RESPONSABLE	**PERIODICIDAD**	**LÍNEA BASE 2013**	**META 2018**
CGSNE	Mensual	152,884	168,800

NOMBRE DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE DESEMPLEADOS COLOCADOS DENTRO DEL ESQUEMA DEL SEGURO DE DESEMPLEO		
DESCRIPCIÓN GENERAL	Porcentaje de desempleados del sector formal que se incorporan a un empleo mediante la intermediación del Servicio Nacional de Empleo, dentro del esquema del Seguro de Desempleo, a partir de 2016. Justificación: a través de las políticas activas de empleo se podrá colocar una proporción de las personas desempleadas provenientes del sector formal y atendidas dentro del esquema del Seguro de Desempleo.		
OBSERVACIONES	P = (C/A)*100 P = Porcentaje de desempleados colocados dentro del esquema del seguro de desempleo. C = Personas colocadas con el apoyo o información del Servicio Nacional de Empleo, dentro del esquema del Seguro de Desempleo. A = Desempleados que acuden al Servicio Nacional de Empleo, dentro del esquema del Seguro de Desempleo.		
UNIDAD RESPONSABLE	**PERIODICIDAD**	**LÍNEA BASE 2013**	**META 2018**
CGSNE	Anual	n/a	20%

OBJETIVO 2: DEMOCRATIZAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL, LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

NOMBRE DEL INDICADOR	NÚMERO DE TRABAJADORES BENEFICIADOS POR ACCIONES DE APOYO A LA PRODUCTIVIDAD
DESCRIPCIÓN GENERAL	El indicador se refiere al número de trabajadores que son capacitados o que obtuvieron una certificación de competencia laboral con apoyo de los incentivos otorgados, a través de acciones de apoyo a la productividad en el ejercicio fiscal correspondiente, dividido entre el número total de trabajadores programados para ser capacitados o certificados con apoyo de los incentivos otorgados, a través de acciones de apoyo a la productividad en ese mismo ejercicio fiscal. Justificación: la línea base se refiere al número de trabajadores programados para ser capacitados o certificados con apoyo de los incentivos otorgados, a través de acciones de apoyo a la productividad en el ejercicio 2013. A partir de ella se asigna una meta de colocación estimada, tomando como base un moderado crecimiento en la asignación presupuestal.
OBSERVACIONES	Número de trabajadores beneficiados por acciones de Apoyo a la Productividad.

UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2013	META 2018
SEPL	Mensual	9,214	18,000

NOMBRE DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE TRABAJADORES BENEFICIADOS CON BONOS DE PRODUCTIVIDAD
DESCRIPCIÓN GENERAL	Porcentaje de trabajadores involucrados en revisiones contractuales y salariales que obtuvieron bonos por productividad respecto a los trabajadores involucrados en el total de revisiones contractuales y salariales de la jurisdicción federal. Justificación: en los convenios y contratos colectivos se establecen incentivos a los trabajadores con base en el cumplimiento de metas individuales y/o colectivas, con la finalidad de mejorar la productividad laboral. Es importante dar seguimiento a la incorporación de los convenios y contratos para el mejoramiento de la productividad, pues ello tiene impacto positivo en la remuneración de los trabajadores y en la competitividad de las empresas.
OBSERVACIONES	$P_b = (T_{bp}/T_{cc})*100$ P_b= Porcentaje de trabajadores involucrados anualmente en revisiones contractuales y salariales beneficiados con bonos por productividad, de la jurisdicción federal. T_{bp}= Trabajadores involucrados anualmente en revisiones contractuales y salariales que obtuvieron bonos por productividad, de la jurisdicción federal. T_{cc}= Trabajadores involucrados anualmente en el total de revisiones contractuales y salariales, de la jurisdicción federal.

UNIDAD RESPONSABLE	PERIODICIDAD	LÍNEA BASE 2013	META 2018
SEPL	Anual	29.6%	35%

NOMBRE DEL INDICADOR	NÚMERO DE TRABAJADORES CAPACITADOS DE MANERA PRESENCIAL Y A DISTANCIA		
DESCRIPCIÓN GENERAL	Para apoyar la capacitación de los centros de trabajo en el desarrollo de habilidades laborales de las y los trabajadores, la STPS otorga a nivel nacional, servicios gratuitos de capacitación, para contribuir al incremento de la productividad del sector empresarial mexicano y, en consecuencia, del desarrollo económico del país; además de mejorar las oportunidades de permanencia y movilidad en el mercado laboral de los trabajadores en activo. Estos servicios se conforman por los Programas de Formación de Agentes Multiplicadores (FAM) y Capacitación a Distancia para Trabajadores (PROCADIST). FAM consiste en formar instructores internos, que apoyan y promueven acciones de capacitación en sus centros de trabajo. Presenta múltiples beneficios para las organizaciones, ya que para obtener la acreditación las personas deben capacitar a por lo menos 10 personas durante 10 horas. PROCADIST es un aula virtual con 54 cursos en línea, una opción flexible, participativa, con amplia cobertura nacional y sin restricciones de horario, con el cual se promueve la capacitación en beneficio de los trabajadores y las organizaciones para fortalecer las competencias laborales. El indicador mide los resultados de las acciones gratuitas de capacitación presencial y a distancia para las y los trabajadores en México. El impacto se refleja en un ahorro para las empresas de poco más de 12,000 pesos por persona (precio promedio en el mercado) para el FAM y 1,500 pesos por curso/persona para el PROCADIST; además, facilita a los centros de trabajo el cumplimiento de la obligación legal de capacitar a sus trabajadores.		
OBSERVACIONES	$T_{cd}+T_{cp}+T_{em}=T_{cdp}$ T_{cd} = Número de trabajadores capacitados a distancia. T_{cp} = Número de trabajadores capacitados de manera presencial. T_{em} = Número de trabajadores capacitados por efecto multiplicador. T_{cdp} = Total de trabajadores capacitados a distancia y presencial. Es el total de trabajadores capacitados anualmente por cursos a distancia, de manera presencial y por el efecto multiplicador de las personas capacitadas por los instructores formados a nivel nacional y en todos los sectores económicos.		
UNIDAD RESPONSABLE	**PERIODICIDAD**	**LÍNEA BASE 2013**	**META 2018**
SIL	Mensual	55,973	64,888

OBJETIVO 3: SALVAGUARDAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD Y VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD LABORAL

NOMBRE DEL INDICADOR	NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES BENEFICIADOS POR BUENAS PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL.		
DESCRIPCIÓN GENERAL	El indicador refiere a las personas beneficiadas a través de tres mecanismos que opera la STPS, para la construcción de una cultura de igualdad e inclusión laboral que se consolide en buenas prácticas para el acceso, permanencia y desarrollo laboral; así como en la conciliación trabajo-familia, igualdad de oportunidades y no violencia laboral ni hostigamiento sexual en beneficio de personas mayores, personas con discapacidad, personas con VIH/SIDA, mujeres jefas de familia, personas de la diversidad sexual y mujeres jornaleras agrícolas.		
OBSERVACIONES	Suma de mujeres y hombres beneficiados por las buenas prácticas de inclusión laboral de los centros de trabajo (reconocidos con los distintivos: Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo"; Empresa Familiarmente Responsable; Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil) y los mecanismos de coordinación y vinculación interinstitucional.		
UNIDAD RESPONSABLE	**PERIODICIDAD**	**LÍNEA BASE 2013**	**META 2018**
SIL	Mensual	263,277	350,000

NOMBRE DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE JUICIOS RESUELTOS FAVORABLEMENTE PROMOVIDOS POR LA PROFEDET		
DESCRIPCIÓN GENERAL	Mide la eficacia en la procuración de justicia laboral al definir la proporción de juicios ganados a favor del trabajador y que son promovidos por la PROFEDET ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, respecto al total de juicios concluidos en el periodo de reporte.		
OBSERVACIONES	Los datos del indicador se extraen del Sistema Integral de Procuración de la Defensa del Trabajo (SIPRODET), información que es resultado de las operaciones en todas las oficinas de representación. La fórmula es la siguiente: JP/JC * 100 JP = Número de Juicios promovidos por la PROFEDET con resolución favorable para el trabajador. JC = Número de Juicios concluidos.		
UNIDAD RESPONSABLE	**PERIODICIDAD**	**LÍNEA BASE 2013**	**META 2018**
PROFEDET	Mensual	90%	Mayor a 90%

NOMBRE DEL INDICADOR	NÚMERO DE VISITAS DE INSPECCIÓN, A FIN DE VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES		
DESCRIPCIÓN GENERAL	La vigilancia y promoción del cumplimiento de las normas laborales a través de las visitas de la inspección federal del trabajo, tutela las condiciones generales de trabajo, la capacitación y adiestramiento señaladas en la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos, y verifica que en los centros de trabajo prevalezcan las condiciones de seguridad y salud, para el debido desarrollo de las actividades, a fin de proteger a los trabajadores, patrones y al propio centro de trabajo.		
OBSERVACIONES	Cuantifica el número de visitas de inspección realizadas por la STPS, a fin de promover y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.		
UNIDAD RESPONSABLE	**PERIODICIDAD**	**LÍNEA BASE 2013**	**META 2018**
ST/UDFT	Mensual	84,153	130,789

OBJETIVO 4: CONSERVAR LA PAZ LABORAL, ASÍ COMO FORTALECER LA CONCILIACIÓN, PROCURACIÓN E IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL

NOMBRE DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE CONCILIACIÓN DE LOS ASUNTOS INDIVIDUALES		
DESCRIPCIÓN GENERAL	Derivado del establecimiento del Servicio Público de Conciliación, se proyecta un incremento en la terminación por la vía de la conciliación de los asuntos individuales, aplicando las líneas de acción propuestas. Asuntos individuales: Son aquellos que conoce la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas, en los casos que presenten los trabajadores en lo personal.		
OBSERVACIONES	$A_{tc}/A_{tp} * 100$ A_{tc} = Número de asuntos individuales terminados por conciliación. A_{tp} = Número de asuntos individuales terminados en el periodo.		
UNIDAD RESPONSABLE	**PERIODICIDAD**	**LÍNEA BASE 2013**	**META 2018**
JFCA	Mensual	19.8%	30%

NOMBRE DEL INDICADOR	ÍNDICE DE ESTALLAMIENTO DE HUELGAS		
DESCRIPCIÓN GENERAL	Contribuye a preservar la paz laboral y el equilibrio entre los factores de la producción de competencia federal, al mantener un porcentaje reducido entre el número de emplazamientos y las huelgas estalladas.		
OBSERVACIONES	$H_e/E_h * 100$ H_e = Número de huelgas estalladas. E_h = Número de emplazamientos a huelga recibidos en el periodo.		
UNIDAD RESPONSABLE	**PERIODICIDAD**	**LÍNEA BASE 2013**	**META 2018**
JFCA	Mensual	Menor a 1.0%	Menor a 0.5%

NOMBRE DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE EFECTIVIDAD EN LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA		
DESCRIPCIÓN GENERAL	La unidad de medida del indicador es porcentaje, el cual permite dar seguimiento y evaluar el avance del fortalecimiento de la conciliación y la impartición de justicia, para preservar la paz laboral, mediante la celebración de convenios de conciliación.		
OBSERVACIONES	$C_c / A_a * 100$ C_c = Convenios Celebrados. A_a = Asuntos Atendidos.		
UNIDAD RESPONSABLE	**PERIODICIDAD**	**LÍNEA BASE 2013**	**META 2018**
ST	Mensual	Mayor a 96%	Mayor a 96%

Memorias de Cálculo para las Metas

OBJETIVO 1: IMPULSAR EL EMPLEO DE CALIDAD E INTERMEDIAR EN EL MERCADO LABORAL PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD, LA PROTECCIÓN SOCIAL Y LA OCUPACIÓN PRODUCTIVA.

NOMBRE DEL INDICADOR	NÚMERO DE BUSCADORES DE EMPLEO COLOCADOS A TRAVÉS DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO.
CONSIDERACIONES PARA EL CÁCULO DE LAS METAS	Para la estimación de la meta, se tomó la colocación programada para 2013 como la línea de base y se asumió una tasa de crecimiento anual de 5% como una meta razonable. Meta de colocados en 2018= (Metas de colocación 2013)*(1.05^5)
FUENTES	Para el seguimiento del indicador se consideran los registros administrativos del Servicio Nacional de Empleo para esta actividad.

NOMBRE DEL INDICADOR	NÚMERO DE BUSCADORES DE EMPLEO COLOCADOS, APOYADOS CON CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO (BÉCATE)
CONSIDERACIONES PARA EL CÁCULO DE LAS METAS	Se tomó la colocación programada con capacitación para 2013 como la línea de base y se asumió una tasa de crecimiento anual de 2% como una meta razonable. Meta de colocados con capacitación para 2018 = (Meta de colocación con Bécate 2013)*(1.02^5)
FUENTES	Para el seguimiento del indicador se consideran los registros administrativos del Servicio Nacional de Empleo para esta actividad.

NOMBRE DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE DESEMPLEADOS COLOCADOS DENTRO DEL ESQUEMA DEL SEGURO DE DESEMPLEO
CONSIDERACIONES PARA EL CÁCULO DE LAS METAS	No existen referentes sobre el desempeño de una política como esta, por lo que se fijó una tasa de colocación en un empleo formal moderada, de acuerdo a la experiencia del Servicio Nacional de Empleo.
FUENTES	Para el seguimiento del indicador se consideran los registros administrativos de la Bolsa de Trabajo del Servicio Nacional de Empleo para el caso particular.

OBJETIVO 2: DEMOCRATIZAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL, LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	NÚMERO DE TRABAJADORES BENEFICIADOS POR ACCIONES DE APOYO A LA PRODUCTIVIDAD
CONSIDERACIONES PARA EL CÁCULO DE LAS METAS	La meta programada es proporcional al presupuesto asignado, tomando como base los antecedentes de operación del Programa de Apoyo a la Productividad. El presupuesto original y el modificado en esos años ha sido el siguiente: Año — Ppto. Original — Ppto. Modificado 2012 — $ 374,000 — $ 2,974,000 2013 — $ 374,000 — $ 3,374,000 Nota: Se cuenta con una ampliación adicional no regularizable de dos mdp. autorizada el mes de noviembre que permitirá incrementar la cifra al cierre de año, con base en este presupuesto, y antes de ejercer dicha ampliación, la cifra preliminar asciende a 14,266 trabajadores apoyados en 2013.
FUENTES	El cálculo del indicador implica contar con dos datos: 1. El número de trabajadores que se prospecta beneficiar por acciones de apoyo a la productividad, cuya fuente es la planeación anual basada en los siguientes criterios: • Costo promedio por tipo de intervención. • Duración promedio de los cursos de capacitación específica. • Número de participantes promedio por evento. 2. El número de trabajadores beneficiados a través de las acciones de apoyo a la productividad, cuya fuente son los registros de trabajadores capacitados o certificados.

NOMBRE DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE TRABAJADORES BENEFICIADOS CON BONOS DE PRODUCTIVIDAD
CONSIDERACIONES PARA EL CÁCULO DE LAS METAS	La evolución que registran las variables de este indicador desde 1996, y considerando las políticas públicas impulsadas por la actual administración.
FUENTES	El indicador se calcula a partir de los registros administrativos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, mimos que son procesados para generar este tipo de estadísticas.

NOMBRE DEL INDICADOR	NÚMERO DE TRABAJADORES CAPACITADOS DE MANERA PRESENCIAL Y A DISTANCIA
CONSIDERACIONES PARA EL CÁCULO DE LAS METAS	Se consideró el registro del número de trabajadores capacitados y contabilizados en la STPS, a través de las modalidades presencial y a distancia de años anteriores. Respecto al método, se utilizó una tasa que aporta información sobre la evolución de trabajadores capacitados de manera presencial y a distancia de un año a otro, con respecto al año base. Fórmula: Tasa de variación anual = Año Actual (Aa) – Año base (Ab) / Año base (Ab) * 100
FUENTES	Bases de datos y registros físicos de las personas capacitadas en cada curso impartido, en las modalidades presencial y a distancia. El registro de las y los participantes es presentado en los informes de avance mensual de indicadores (MIR).

OBJETIVO 3: SALVAGUARDAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD Y VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD LABORAL

NOMBRE DEL INDICADOR	NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES BENEFICIADOS POR BUENAS PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL
CONSIDERACIONES PARA EL CÁCULO DE LAS METAS	• Las personas que laboran en centros de trabajo que acreditan la realización de buenas prácticas laborales, para obtener los distintivos otorgados por la STPS, los cuales promueven condiciones de igualdad, no discriminación, empleabilidad y competitividad, que faciliten a la población trabajadora en situación de vulnerabilidad, el desarrollo de competencias laborales y su inclusión a un trabajo decente. • Registro del número de empleados de los centros de trabajo distinguidos. • La línea base del indicador, se obtuvo a partir del número de centros de trabajo reconocidos por la STPS, desde la creación de cada Distintivo hasta su más reciente edición en 2013. • Sumatoria de mujeres y hombres empleados en centros de trabajo que se hacen acreedores a los distintivos Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo" (DEI), Empresa Familiarmente Responsable (DEFR) y Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil (DEALTI). Fórmula: ∑ trabajadoras y trabajadores (DEI+DEFR+DEALTI)
FUENTES	• Bases de datos que contienen información de los centros de trabajo que han sido reconocidos con los distintivos, por año y entidad federativa. • Dictámenes anuales de los comités y/o mesas de evaluación de los centros de trabajo distinguidos.

NOMBRE DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE JUICIOS RESUELTOS FAVORABLEMENTE PROMOVIDOS POR LA PROFEDET
CONSIDERACIONES PARA EL CÁCULO DE LAS METAS	Para el cálculo del indicador del 90% en juicios favorables, se consideraron: Registros de años anteriores: Los servicios realizados del período 2007-2012 y la tendencia de los índices alcanzados en esos años, conforme a los asuntos terminados y concluidos favorablemente para el trabajador conforme al siguiente cuadro:

	AÑOS					
SERVICIO	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Juicios concluidos	7,898	14,751	17,816	17,666	19,953	33,718
Juicios resueltos a favor del trabajador	5,350	12,898	15,722	15,699	17,725	31,404
Índice alcanzado anual	67.7	87.4	88.2	88.9	88.8	93.1

Promedio últimos cinco años	Juicios concluidos	103,904
	Juicios favorables	93,448
	Índice promedio	89.9

Promedio: Se consideraron los resultados de los últimos cinco años, ya que los registros estadísticos indican que en el período 2008–2012, el porcentaje de resolución fue superior al 87%, alcanzando en promedio una efectividad de 89.9%. Elementos coyunturales: la determinación de una meta retadora del 90% y más, implica mantener un método de trabajo de alta supervisión para cumplir con lo dispuesto en la Reforma Laboral para acortar la duración de los juicios.

FUENTES	Base de datos institucional. La fuente es la base de datos del Sistema Integral de Procuración de la Defensa del Trabajo (SIPRODET), mismo que es un sistema interno de la Institución, donde se registran todas las operaciones sustantivas de los servicios de representación jurídica, conciliación, orientación y asesoría jurídica laboral brindados por la institución. Específicamente, los datos del indicador se extrajeron en forma periódica del Módulo de Estadística (Reporte de Juicios) y actualmente del repositorio centralizado de almacenamiento de información registrada por las 47 representaciones en el interior de la república y dos en oficinas centrales (Reporte de juicios concluidos por formas de terminación).

OBJETIVO 3: SALVAGUARDAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD Y VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD LABORAL

NOMBRE DEL INDICADOR	NÚMERO DE VISITAS DE INSPECCIÓN, A FIN DE PROMOVER Y VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES
CONSIDERACIONES PARA EL CÁCULO DE LAS METAS	Para la elaboración del indicador se tomó en consideración las estadísticas generadas en los años anteriores, así como el aumento en la plantilla de los inspectores que impacta directamente en el número de inspecciones que se realizan, aunado al número de centros de trabajo que reporta el INEGI. Por lo que la meta está supeditada al número de plazas de inspector. A diciembre de 2013, se cuenta con 926 plazas.
FUENTES	Estadísticas generadas por la Subsecretaría del Trabajo y la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo.

OBJETIVO 4: CONSERVAR LA PAZ LABORAL, ASÍ COMO FORTALECER LA CONCILIACIÓN, PROCURACIÓN E IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL.

NOMBRE DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE CONCILIACIÓN DE LOS ASUNTOS INDIVIDUALES
CONSIDERACIONES PARA EL CÁCULO DE LAS METAS	La LFT, ha contemplado, desde antes de su reciente reforma, que los procedimientos laborales cuenten con una fase conciliatoria; sin embargo, esta actividad cobra mayor importancia al establecer en la reciente reforma laboral, la obligación de establecer un Servicio Público de Conciliación, y que conllevará a contar con servidores públicos especializados en la materia y desarrollar esquemas de conciliación innovadores que permitan obtener mejores resultados. Por lo anterior, se consideró la propuesta de este indicador dentro del PSTPS, ya que no se cuenta con precedentes de medición de la función conciliatoria enfocada a los asuntos individuales y que forma parte de las líneas de acción establecidas en el PND.
FUENTES	Numeralia y Carpeta de Dirección, con información estadística obtenida, a partir de los informes que emiten mensualmente las áreas jurídicas que conforman la JFCA.

NOMBRE DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE ESTALLAMIENTO DE HUELGAS
CONSIDERACIONES PARA EL CÁCULO DE LAS METAS	Los resultados obtenidos por este indicador durante el sexenio pasado cumplieron más allá de lo programado, al superar una meta que se traduce en la paz laboral en los sectores productivos de competencia federal. Por lo anterior, se vuelve a considerar este indicador, pero en un contexto aún más retador, al situar la meta sexenal por debajo del 0.5%, derivado de los resultados obtenidos en los últimos 6 años, que registran porcentajes por debajo del 1%. Esto obliga a dar continuidad a estrategias enfocadas al cumplimiento del objetivo del indicador y que son prioritarias, en el PND.
FUENTES	Numeralia y Carpeta de Dirección, con información estadística obtenida, a partir de los informes que emiten mensualmente cada una de las áreas involucradas.

NOMBRE DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE EFECTIVIDAD EN LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA
CONSIDERACIONES PARA EL CÁCULO DE LAS METAS	Se tomó en consideración el histórico de asuntos atendidos y convenios celebrados ante la Unidad de Funcionarios Conciliadores. De dicho resultado se estableció la base para fijar con ello el indicador de desempeño, consistente en el índice de efectividad en la conciliación administrativa y establecido en porcentaje.
FUENTES	Informe diario de labores que relaciona los asuntos atendidos, seguimiento de pláticas y convenios celebrados; así como el compendio de estadística y archivos de la Unidad de Funcionarios Conciliadores.

TRANSPARENCIA

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicará de manera periódica en la página electrónica *www.stps.gob.mx*, los logros obtenidos por el sector de conformidad con lo establecido en los objetivos, indicadores y metas que integran el presente Programa Sectorial, a fin de proporcionar la transparencia de la información que genera la dependencia y que ésta se encuentre de manera oportuna al alcance de los ciudadanos.

Asimismo, los resultados y seguimiento de las acciones, se darán a conocer a través de los distintos informes institucionales que por ley esta dependencia debe elaborar y aportar: (Informe de Gobierno; Informe de Ejecución del PND; e, Informe de Labores), documentos todos ellos que se incorporan a la propia página web de la STPS.

El seguimiento de las metas sectoriales, así como de las acciones contenidas en los programas transversales, competencia de esta dependencia, serán monitoreados puntualmente y sus avances y resultados se darán a conocer a la sociedad, a través de la propia herramienta informática de la STPS, con lo que esta Secretaría, se asume como una institución que impulsa la transparencia y la rendición de cuentas, de conformidad con lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 134, así como las disposiciones y lineamientos contenidos en el PND, documento que rige las políticas públicas de esta administración.

Acrónimos

AFORE	Administradora de Fondos para el Retiro
APF	Administración Pública Federal
CAT	Costo Anual Total
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CGSNE	Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo
CONAMPROS	Comité Nacional Mixto de Protección al Salario
CONAPO	Consejo Nacional de Población
CONASAMI	Comisión Nacional de los Salarios Mínimos
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
FAM	Programa Formación de Agentes Multiplicadores
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
INFONACOT	Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
JFCA	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
LFT	Ley Federal del Trabajo
MIR	Matriz de Indicadores para Resultados
NOMS	Normas Oficiales Mexicanas
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OLAP	Procesamiento Analítico en Línea (Por sus siglas en inglés)
OMS	Organización Mundial de la Salud

PDP	Programa para Democratizar la Productividad
PGCM	Programa para un Gobierno Cercano y Moderno
PIB	Producto Interno Bruto
PND	Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018
PROCADIST	Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores
PROFEDET	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo
PROIGUALDAD	Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación Contra las Mujeres
PSTPS	Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018
SEDESOL	Secretaría de Desarrollo Social
SEPL	Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral
SIEL	Sistema de Información Estadística Laboral
SIL	Subsecretaría de Inclusión Laboral
SIPRODET	Sistema Integral de Procuración de la Defensa del Trabajo
ST	Subsecretaría del Trabajo
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
TICS	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
UDFT	Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo

Glosario

Actividad Económica.[1] Conjunto de acciones que contribuyen a generar la oferta de bienes y servicios, sean o no de carácter legal, y que se dan en un marco de transacciones que suponen consentimiento entre las partes. Incluye las actividades del sector primario para el autoconsumo, excepto la recolección de leña. Excluye actos redistributivos, monetarios o en especie, que no suponen una contribución a la oferta de bienes y servicios. Esto significa que se sitúan fuera de un marco de transacciones y las personas que se benefician de ello no realizan una actividad económica, aunque puedan hacerse de un ingreso, tal y como quienes se dedican al robo, al fraude o a la mendicidad abierta o disfrazada.

Bolsa de Trabajo.[1] Lugar físico o virtual donde se ordenan ofertas para que tanto oferentes como demandantes de empleo puedan encontrar de manera rápida y organizada la información que requieren.

Certificación de Competencias Laborales.[6] La certificación de competencias es el proceso a través del cual las personas demuestran por medio de evidencias, que cuentan, sin importar como los hayan adquirido, con los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para cumplir una función a un alto nivel de desempeño de acuerdo con lo definido en un Estándar de Competencia, entendiéndose por Estándar de Competencia, el documento oficial aplicable en toda la República Mexicana que sirve de referencia para evaluar y certificar la competencia de las personas.

Competencia Laboral.[3] Existen múltiples y variadas definiciones en torno a la competencia laboral. Un concepto generalmente aceptado la establece como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada.

Contrato Colectivo de Trabajo.[2] Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Convenio 100 de la OIT.[3] Convenio adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), también identificado como Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, según el cual, todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, aplicando el referido principio por medio de: (a) la legislación nacional; (b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; (c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o (d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Convenio 156 de la OIT.[3] Convenio adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, con responsabilidades familiares, aplicable a todas las ramas de la actividad económica y a todas las categorías de trabajadores, con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, según el cual, cada Miembro de la Organización, deberá incluir entre los objetivos de su política nacional, el de permitir

que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Crecimiento Económico.[4] Es el incremento en la producción de bienes y servicios de un país durante un periodo determinado.

Democratización de la Productividad.[4] Tal como se establece en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, democratizar la productividad es una estrategia transversal de la presente Administración para lograr que las oportunidades de desarrollo lleguen a todas las regiones, a todos los sectores y a todos los grupos de la población. En consecuencia, democratizar la productividad implica llevar a cabo políticas públicas que eliminen los obstáculos que impiden alcanzar su máximo potencial a amplios sectores de la vida nacional. El Programa para Democratizar la Productividad establece las acciones que seguirá el gobierno para hacer operativa dicha estrategia.

Desempleo friccional o de búsqueda.[5] Es aquel que se produce por la falta de homogeneidad y de información perfecta que pueda existir en el mercado de trabajo. Obedece, por lo tanto, a una situación claramente transitoria, motivada por el tiempo en que los trabajadores y empleadores pierden hasta que encuentran la colocación o el personal que satisface sus necesidades.

Emplazamiento a Huelga.[2] Pliego de peticiones que los trabajadores deben presentar por escrito al patrón, en el cual se señala el propósito de utilizar el procedimiento de huelga, en caso de que no se satisfagan dichas peticiones, conforme a lo estipulado por el Artículo 920 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Empleo Informal.[3] Puestos de trabajo que ofrecen las unidades del sector informal, es decir, las unidades catalogadas como empresas de hogares, dedicadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios, que no constituyen una entidad jurídica independiente del hogar propietario ni de los miembros del mismo y que no llevan una contabilidad completa que permita distinguir claramente las actividades de producción de la empresa y las demás de sus propietarios. Puede incluirse en esta definición también a los trabajadores que, aunque no laboren en unidades informales, realizan su trabajo en condiciones de ausencia de vínculo con un empleador o por su cuenta sin contar con los permisos correspondientes.

Empleo.[1] Circunstancia que otorga a una persona la condición de ocupado, en virtud de una relación laboral que mantiene con una instancia superior, sea ésta una persona o un cuerpo colegiado, lo que le permite ocupar una plaza o puesto de trabajo. Las personas con empleo constituyen un caso específico de personas que realizan una ocupación.

Enfoque transversal.[4] Convergencia o corresponsabilidad de varios programas, políticas e instituciones para lograr resultados respecto de grupos de población o áreas de enfoque (desarrollo rural sustentable o desarrollo científico) que enfrentan retos comunes y específicos para su desarrollo.

Estrategias.[7] Referidas al Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, corresponden a un conjunto de acciones para lograr un determinado objetivo.

Huelga.[2] Suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Para este efecto los sindicatos de trabajadores se consideran coaliciones permanentes, conforme a los Artículos 440 y 441 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Líneas de Acción.[7] Referidas al Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, corresponden a la expresión más concreta de cómo el Gobierno de la República, se propone alcanzar las metas propuestas

Mercado de trabajo.[5] Es en el que se ofrece y se demanda trabajo: la oferta de trabajo está conformada por las personas que, en un momento dado, desean trabajar a los salarios corrientes; la demanda de trabajo la realizan las empresas, que requieren de este factor productivo para realizar sus actividades. Estas dos fuerzas confluyen en un espacio geográfico determinado y de su resultante emerge, como en cualquier otro mercado, el precio de la mercancía, que en este caso es el salario. No obstante, el mercado de trabajo posee ciertas particularidades que lo distinguen de los otros mercados, especialmente por la falta de completa movilidad.

Objetivos.[7] Referidos al Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, corresponden o son aquellos que describen los motivos fundamentales de la acción de gobierno, aún sin especificar los mecanismos particulares para alcanzarlos.

Salario Mínimo.[1] Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Los salarios mínimos son determinados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para cada zona económica en que está dividido el país.

Seguro de Desempleo.[4] Política de empleo que tiene por objetivo brindar protección a trabajadores que se encuentran desempleados por haber perdido su ocupación.

Servicio Nacional de Empleo.[2] Es un servicio social, instituido en la Ley Federal del Trabajo, a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que tiene como objetivos: Estudiar y promover la operación de políticas públicas que apoyen la generación de empleos; Promover y diseñar mecanismos para el seguimiento a la colocación de los trabajadores; Organizar, promover y supervisar políticas, estrategias y programas dirigidos a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; Registrar las constancias de habilidades laborales; Vincular la formación laboral y profesional con la demanda del sector productivo; Diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes y grupos en situación vulnerable; y Coordinar con las autoridades competentes el régimen de normalización y certificación de competencia laboral.

Tecnologías de información y la comunicación (TICs).[4] Se refieren a la convergencia tecnológica de la computación, la microelectrónica y las telecomunicaciones para producir información en grandes volúmenes, y para consultarla y transmitirla a través de enormes distancias. Engloba a todas aquellas tecnologías que conforman la sociedad de la información, como son, entre otras, la informática, Internet, multimedia o los sistemas de telecomunicaciones.

Trabajador.[2] La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado

Vínculo laboral.[1] Relación existente entre el trabajador y la unidad económica, determinada por la continuidad en la percepción de ingresos y/o la garantía del retorno asegurado al trabajo. En el caso de los trabajadores subordinados, dependiendo del motivo y el tiempo que estén ausentes de la ocupación,

el monto de los ingresos puede disminuir, sin que por esto se rompa la relación laboral. En el caso de los trabajadores independientes, la percepción de sus ingresos depende de que durante su ausencia, la unidad económica continúe funcionando.

FUENTES:

1 INEGI, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.*

2 STPS, *Ley Federal del Trabajo*.

3 Organización Internacional del Trabajo (OIT).

4 Programa para Democratizar la Productividad 2013-2018.

5 Sabino, Carlos, *Diccionario de Economía y Finanzas*, Caracas, Panapo, 1991.

6 Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER).

7 *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*.

DIRECTORIO

Alfonso Navarrete Prida
Secretario del Trabajo y Previsión Social

Flora Patricia Martínez Cranss
Subsecretaria de Empleo y Productividad Laboral

Rafael Adrián Avante Juárez
Subsecretario del Trabajo

José Adán Ignacio Rubí Salazar
Subsecretario de Inclusión Laboral

Manuel Cadena Morales
Oficial Mayor

Víctor Manuel Torres Moreno
Titular de la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo

José Luis Stein Velasco
Titular de la Unidad de Asuntos Internacionales

Juan Manuel Mondragón Ruiz
Jefe de Oficina del C. Secretario del Trabajo y Previsión Social

José Francisco Garduño Gómez
Secretario Particular del C. Secretario del Trabajo y Previsión Social

Alberto Pérez Blas
Director General de Comunicación Social

Enrique Alcocer Valle
Director General de Análisis y Prospectiva Sectorial

Vicente Adrián Rojas Álvarez
Director General de Asuntos Jurídicos