

PODER EJECUTIVO

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

DECRETO por el que se aprueba el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2025-2030.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

CLAUDIA SHEINBAUM PARDO, Presidenta de los Estados Unidos Mexicanos, en ejercicio de la facultad que me confiere el artículo 89, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con fundamento en los artículos 25 y 26 de la propia Constitución; 9o., 18, 22, 23, 26 Bis, 27 y 29 al 32 de la Ley de Planeación; 9o., 31, 37 y 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral y sustentable, que fortalezca la Soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante la competitividad, el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege la propia Constitución;

Que el artículo 26, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé las bases para que el Estado organice el 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, señalando que, los fines del proyecto nacional contenidos en la propia Constitución determinarán los objetivos de la planeación;

Que, en cumplimiento a la Ley de Planeación, el 15 de abril de 2025 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030, el cual fue aprobado por la Cámara de Diputados, verificando su congruencia con los fines del proyecto nacional contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

Que el Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030 establece los ejes generales: 1: Gobernanza con justicia y participación ciudadana; 2: Desarrollo con bienestar y humanismo; 3: Economía moral y trabajo, y 4: Desarrollo sustentable, así como los ejes transversales: 1: Igualdad sustantiva y derechos de las mujeres; 2: Innovación pública para el desarrollo tecnológico nacional, y 3: Derechos de los pueblos y comunidades indígenas y afroamericanas;

Que los seis objetivos del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2025-2030 son acordes al Eje general 3: Economía moral y trabajo, así como a los ejes transversales 1: Igualdad sustantiva y derechos de las mujeres, 2: Innovación pública para el desarrollo tecnológico nacional y 3: Derechos de los pueblos y comunidades indígenas y afroamericanas del Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030, especialmente con los objetivos 2.4, 3.1 y 3.2;

Que el programa sectorial contribuirá a la creación de alianzas con los sectores público, privado y social para incrementar las oportunidades de acceso al empleo de jóvenes; impulsará el poder adquisitivo de las personas trabajadoras formales; promoverá la colocación de las personas buscadoras de empleo en puestos de trabajo formales; impulsará el establecimiento de condiciones de trabajo digno para todas las personas trabajadoras, con énfasis en los grupos históricamente vulnerados; fortalecerá el acceso a la justicia laboral de las personas trabajadoras a nivel nacional, y promoverá la defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras formales, y

Que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social elaboró el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2025-2030, conforme a los ejes generales previstos en el Plan Nacional de Desarrollo, y previo dictamen de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, lo sometió a consideración del Ejecutivo Federal a mi cargo, por lo que he tenido a bien emitir el siguiente

DECRETO

ARTÍCULO PRIMERO.- Se aprueba el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2025-2030.

ARTÍCULO SEGUNDO.- El Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2025-2030 es de observancia obligatoria para las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en el ámbito de sus respectivas competencias.

ARTÍCULO TERCERO.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con la participación que conforme a sus respectivos ámbitos de competencia les corresponda a las secretarías de Hacienda y Crédito Público y Anticorrupción y Buen Gobierno, en términos de las disposiciones aplicables, darán seguimiento a la implementación y cumplimiento de los objetivos, estrategias y líneas de acción, según corresponda, establecidos en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2025-2030, con base en los indicadores y metas correspondientes.

ARTÍCULO CUARTO.- La Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno, en el ámbito de su competencia, vigilará el cumplimiento de las obligaciones derivadas de las disposiciones contenidas en el presente decreto.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente decreto entra en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las entidades paraestatales agrupadas en el sector coordinado por ésta, ejecutarán los objetivos, estrategias y líneas de acción, con base en los indicadores y metas del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2025-2030, con cargo a su presupuesto aprobado en los Presupuestos de Egresos de la Federación para los ejercicios fiscales que correspondan.

Dado en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en Ciudad de México a 21 de noviembre de 2025.-
Presidenta de los Estados Unidos Mexicanos, **Claudia Sheinbaum Pardo.-** Rúbrica.- Secretario de Hacienda y Crédito Público, **Édgar Abraham Amador Zamora.-** Rúbrica.- Secretaria Anticorrupción y Buen Gobierno, **Raquel Buenrostro Sánchez.-** Rúbrica.- Secretario del Trabajo y Previsión Social, **Marath Baruch Bolaños López.-** Rúbrica.

PROGRAMA Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2025-2030.

PROGRAMA SECTORIAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL 2025-2030.

1. Índice

1. Índice
2. Siglas y acrónimos
3. Señalamiento del origen de los recursos del Programa
4. Fundamento normativo
5. Diagnóstico de la situación actual y visión de largo plazo
6. Objetivos
 - 6.1 Relevancia del Objetivo 1. Crear alianzas con los sectores público, privado y social para incrementar las oportunidades de acceso al empleo para las y los jóvenes que no estudian y no trabajan
 - 6.2 Relevancia del Objetivo 2. Impulsar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras formales
 - 6.3 Relevancia del Objetivo 3. Promover la colocación de las personas buscadoras de empleo en puestos de trabajo formales
 - 6.4 Relevancia del Objetivo 4. Impulsar el establecimiento de condiciones de trabajo digno para todas las personas trabajadoras, con énfasis en los grupos históricamente vulnerados
 - 6.5 Relevancia del Objetivo 5. Fortalecer el acceso a la justicia laboral de las personas trabajadoras a nivel nacional
 - 6.6 Relevancia del Objetivo 6. Promover la defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras formales
 - 6.7 Vinculación de los objetivos del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2025-2030
 - 6.8 Acciones transversales en el Sector Trabajo
7. Estrategias y líneas de acción
 - Acciones Transversales en el Sector Trabajo
8. Indicadores y metas

2. Siglas y acrónimos

CCIRSJL: Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral

CCL: Centro de Conciliación Laboral

CCT: Clave de Centro de Trabajo

CFCL: Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

CONASAMI: Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

CPF: Centro Penitenciario Federal

DC-3: Constancias de Capacitación o Habilidades Laborales

DOF: Diario Oficial de la Federación

ENADID: Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica

ENADIS: Encuesta Nacional sobre Discriminación

ENDIREH: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares

ENIF: Encuesta Nacional de Inclusión Financiera

ENOE: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2024

ENUT: Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social

INDERLAB: Indicadores y Estadística de la Reforma Laboral

INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía

Instituto FONACOT: Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores

JFCA: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

LFT: Ley Federal del Trabajo

MPL: Mujeres Privadas de la Libertad

NNA: Niñas, niños y adolescentes

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PASST: Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

PJCF: Programa Jóvenes Construyendo el Futuro

PND: Plan Nacional de Desarrollo

PPL: Personas Privadas de la Libertad

PROFEDET: Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

PSTPS: Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social

SE: Secretaría de Economía

SHCP: Secretaría de Hacienda y Crédito Público

SIRCE: Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial

SNE: Servicio Nacional de Empleo

SST: Seguridad y Salud en el Trabajo

STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social

TCCO: Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación

TLL: Tribunales Laborales Locales

T-MEC: Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá

ZLFN: Zona Libre de la Frontera Norte

ZSMG: Zona del Salario Mínimo General

3. Señalamiento del origen de los recursos del Programa

La totalidad de las acciones que se consideran en el Programa, incluyendo aquellas correspondientes a sus objetivos, estrategias y líneas de acción, así como las labores de coordinación interinstitucional para la instrumentación de dichas acciones, el seguimiento, reporte y rendición de cuentas de las mismas, se realizarán con cargo a los recursos aprobados a los ejecutores de gasto participantes en el Programa, en el Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio respectivo.

4. Fundamento normativo

El Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2025-2030 (PSTPS) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y sus organismos sectorizados deriva del Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030 (PND).

El PSTPS obedece a lo establecido en el artículo 32 de la Ley de Planeación, así como al artículo 26, apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Los objetivos que estructuran el PSTPS, además de responder al PND 2025-2030, dan continuidad al PSTPS 2018-2024 y atienden lo establecido en el artículo 123 de la CPEUM, el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo (LFT) y el Reglamento Interior de la STPS, que regulan las competencias de la STPS, de los organismos sectorizados a ésta¹ y que se alinean al marco normativo vigente.

El PSTPS responde a las bases de un estado de bienestar, plasmadas en el PND 2025-2030 en el Eje General 2. *Desarrollo con bienestar y humanismo*, y el Eje General 3. *Economía moral y trabajo*, que plantean un México soberano, justo y productivo, mediante una política industrial integral, desarrollo del campo e impulso a la economía social; mientras que la economía moral prioriza el bienestar colectivo, mejorando salarios, empleo, pensiones e infraestructura para una vida digna.

En cumplimiento con el artículo 16, fracción III, de la Ley de Planeación, que precisa que la elaboración de los programas sectoriales debe considerar las propuestas emitidas por los diversos grupos sociales, se participó en la realización de foros de consulta para el PND 2025-2030 en diferentes estados de la República, donde asistieron representantes del sector laboral, social, personas trabajadoras, academia y sociedad civil organizada, cuyas posturas fueron escuchadas e integradas en el PSTPS 2025-2030, garantizando el ejercicio de participación ciudadana, democracia y planeación nacional.

Asimismo, el PSTPS 2025-2030 prioriza en su implementación la defensa de los derechos de las personas trabajadoras, promoviendo condiciones laborales dignas, con un enfoque transversal y perspectiva de género, y prioriza la atención de poblaciones históricamente vulneradas y/o discriminadas como son las mujeres, las personas con discapacidad, adultas mayores, las que están privadas de la libertad (PPL), las y los jóvenes, y los pueblos indígenas y comunidades afromexicanas, impulsando su inclusión efectiva en el campo laboral a través de políticas de empleo que sean vigentes y dinámicas, programas de capacitación y estrategias de formalización con enfoque diferenciado.

A través del PSTPS 2025-2030 se busca garantizar el derecho humano al trabajo digno y socialmente útil, en las condiciones que señala el artículo 123 de la CPEUM; entre ellas, la prohibición del trabajo infantil; el disfrute de un salario suficiente para satisfacer las necesidades normales de una familia; la obtención de un salario igual por trabajo igual, sin importar sexo ni origen; la duración legal de las jornadas laborales; los días de descanso que deben disfrutar las personas trabajadoras; el derecho a la capacitación o adiestramiento; así como el derecho de las personas obreras y empresarias a coaligarse en defensa de sus intereses.

El PSTPS 2025-2030 tiene como eje rector la búsqueda de un desarrollo nacional con *Prosperidad Compartida*. Esto significa que deben beneficiarse, como resultado de las políticas públicas laborales, todas las personas quienes componen el sector productivo del país, tanto los inversionistas (nacionales y extranjeros) que impulsan la generación de empleos, como las personas trabajadoras y las organizaciones que les representan, que son la fuerza de producción y transformación de nuestro país.

Finalmente, es importante destacar que el PSTPS 2025-2030 abona al cumplimiento de la Agenda 2030; específicamente, al Objetivo 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relativo a la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, así como el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas y todos, a través de acciones enfocadas a grupos sistemáticamente excluidos, garantizando así el derecho al trabajo digno y socialmente útil.

¹ Se consideran como organismos del sector a: la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, órgano desconcentrado de la STPS; a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores y al Instituto Mexicano de la Juventud, organismos públicos descentralizados; y a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, órgano sectorizado a la STPS con carácter autónomo de integración tripartita.

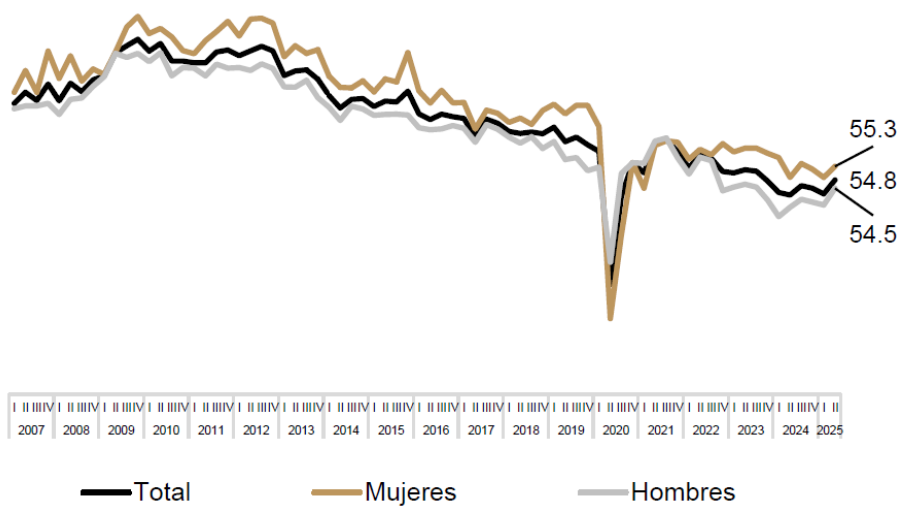
5. Diagnóstico de la situación actual y visión de largo plazo

El campo laboral en México enfrenta desajustes debido a desigualdades estructurales derivadas del género, edad, condición socioeconómica, étnica y geográfica, entre otras. Estos desajustes dificultan el acceso a derechos como la educación, la alimentación o bien, al empleo formal, lo que obstaculiza el disfrute de condiciones de trabajo digno y el goce pleno de derechos humanos de las personas trabajadoras como son la vivienda, la seguridad social, la capacitación y un salario justo, entre otros. Es así como los grupos históricamente vulnerados enfrentan barreras significativas para acceder a empleos dignos.

Informalidad laboral

Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2025, al segundo trimestre, 32.6 millones de personas de la población ocupada en México se encontraron en condiciones de informalidad laboral, lo que implicó falta de acceso a seguridad social y derechos laborales básicos, así como condiciones de trabajo precarias y una menor estabilidad en los ingresos. No obstante, de acuerdo con la ENOE, entre 2018 y 2025, se observó una disminución en la tasa de informalidad laboral, que pasó de 56.5% (57.3% mujeres y 56.0% hombres) en el cuarto trimestre de 2018 a 54.8% (55.3% mujeres y 54.5% hombres) en el segundo trimestre de 2025.²

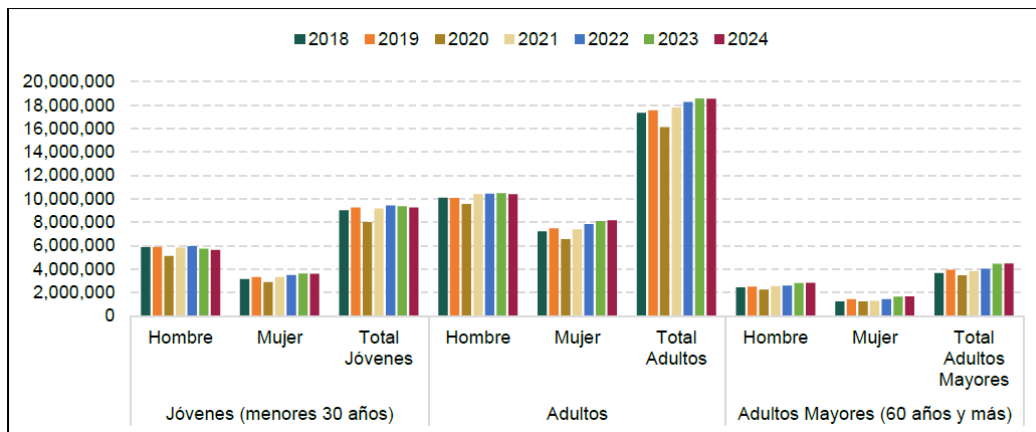
Gráfica 1. Tasa de informalidad



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

Aunque entre 2018 y 2025 se observó una disminución en la tasa de informalidad en México, ésta continúa siendo un reto para el desarrollo económico y social del país, que afecta de manera desigual a sectores poblacionales como las mujeres, las personas jóvenes y las personas adultas mayores.

Gráfica 2. Población en ocupación informal por sexo 2018 – 2024



Fuente: Elaboración propia con información de la ENOE.

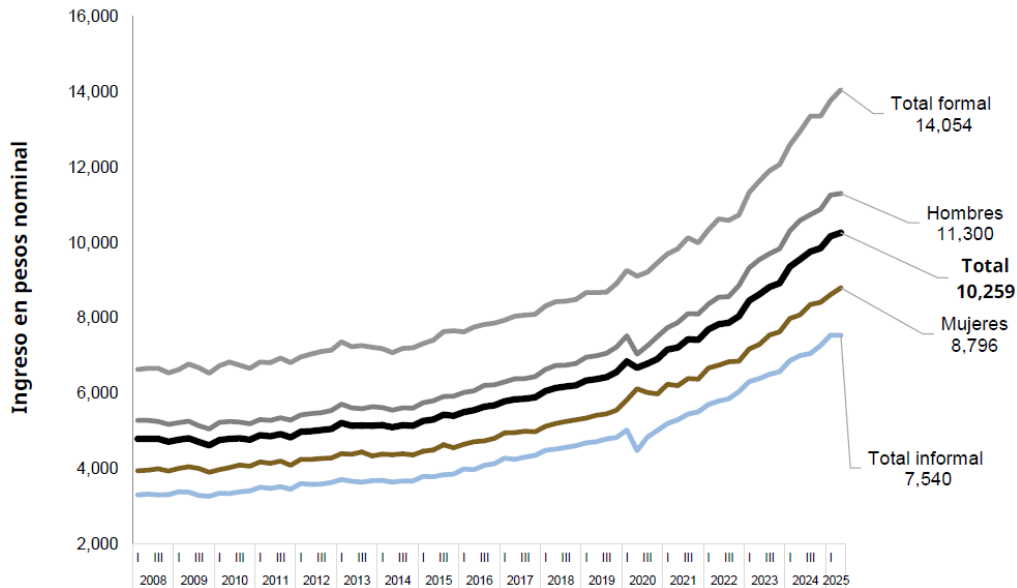
² INEGI. (2025). Encuesta Nacional de Ocupación 2025, Tabulados al segundo trimestre de 2025, en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#tabulados>

Adicionalmente, entre 2018 y 2025, los ingresos mensuales promedio de las personas trabajadoras formales e informales experimentaron un crecimiento significativo. No obstante, persiste una brecha entre los ingresos de ambos grupos, lo que evidencia la necesidad de continuar fomentando la formalización del empleo y promoviendo condiciones de mayor equidad salarial.

Durante este periodo, de acuerdo con los datos de la ENOE, el ingreso promedio de las personas trabajadoras formales alcanzó los 14,054 pesos mensuales, mientras que el de las personas ocupadas en el sector informal fue de 7,540 pesos, lo que representa una diferencia cercana al 86 por ciento.

Asimismo, se observa una brecha de género persistente: en 2025, los hombres registraron un ingreso promedio de 11,300 pesos, frente a los 8,796 pesos de las mujeres. Si bien ambos grupos muestran una tendencia ascendente, el ritmo de crecimiento ha sido mayor entre las mujeres, lo que sugiere una ligera reducción de la desigualdad salarial por sexo, aunque aún insuficiente para cerrar la brecha.

Gráfica 3. Ingreso promedio mensual



Fuente: Salario mensual promedio correspondiente a cada trimestre, elaboración propia con datos de la ENOE.

Barreras de acceso al empleo formal

El campo laboral presenta barreras que dificultan el acceso al empleo formal, sobre todo para los grupos históricamente vulnerados de la sociedad mexicana: las mujeres, las personas jóvenes, las personas adultas mayores, las personas con discapacidad, las personas migrantes, los pueblos y las comunidades indígenas y afroamericanas y las PPL, por mencionar algunos.

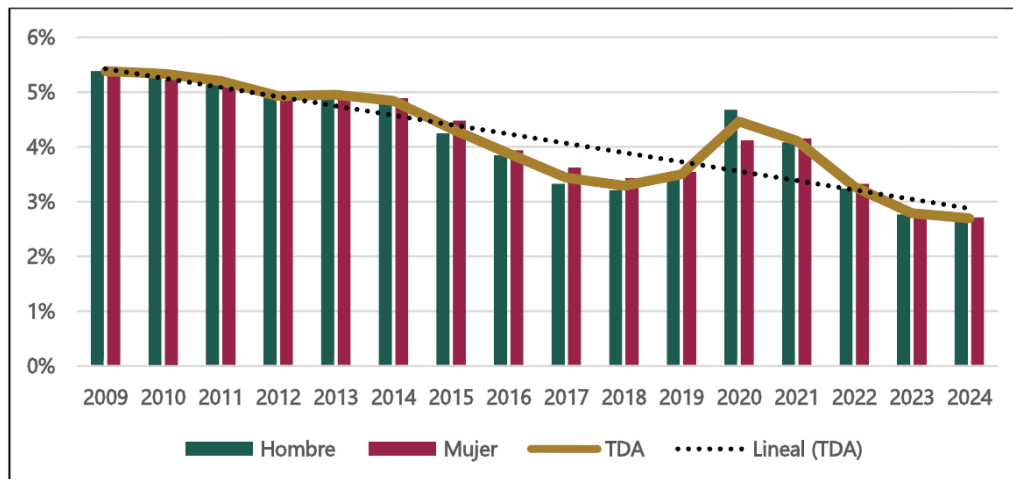
Según información del segundo trimestre de 2025 de la ENOE, de los 61.06 millones de personas que conformaban la Población Económicamente Activa (41.0% mujeres y 59.0% hombres), 58.00 millones están ocupadas y no buscan empleo (41.5% mujeres y 58.5% hombres), 1.51 millones están ocupadas y buscan empleo (35.7% mujeres y 64.3% hombres) y 1.62 millones están desocupadas (42.3% mujeres y 57.7% hombres).

México tiene una de las tasas de desocupación más bajas a nivel mundial, con 2.7% en promedio anual de 2024 y 2.57% al cuarto trimestre de ese año, comparado con un 4.89% a nivel mundial, de acuerdo con cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT),³ y con un 4.8% de los países miembros de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).⁴

Cabe destacar que, sin tomar en cuenta los años de la pandemia, la tasa de desocupación en México ha mostrado una tendencia a la baja desde 2009. Esto parecería indicar que la vinculación de quienes buscan y quienes ofertan empleo funciona de manera adecuada en nuestro país.

³ Organización Internacional del Trabajo. "Base de datos de estimaciones y proyecciones modeladas de la OIT (ILOEST)" ILOSTAT. Consultada el 06 de mayo de 2025 de <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=MX>.

⁴ The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). Statistics new release unemployment [Boletín de estadísticas de desempleo]. Consultado el 07 de mayo de 2025 de <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/insights/statistical-releases/2025/3/unemployment-rates-oecd-03-2025.pdf>

Gráfica 4. Tasa de Desocupación Abierta (TDA) 2009-2024

Fuente: elaboración propia con información de la ENOE.

Sin embargo, la encuesta México: Escasez de Talento 2024 de Manpower Group⁵ señala que, a nivel mundial, 75% de las y los empleadores tienen dificultad para encontrar el talento que necesitan, mientras que en México ese porcentaje es de 68%.

Otro aspecto importante de esta encuesta es que, en México, la problemática es generalizada entre los sectores económicos: en “Tecnologías de la información”, 79% de las empresas tienen problemas para encontrar perfiles adecuados; en empresas de “Bienes de consumo y servicios”, el porcentaje es de 72%; y en “Manufactura” y “Energía”, las cifras alcanzan 66% y 63%, respectivamente⁶.

Con lo anterior se identifica un fenómeno llamativo. Por un lado, hay más de 3 millones de personas buscando un empleo y, por otro, las empresas no encuentran los perfiles que necesitan para cubrir sus vacantes.

Esto se explica, en parte, por la insuficiencia de información sobre los empleos existentes y la fuerza de trabajo disponible, pero también por las asimetrías entre las competencias y habilidades que posee la mano de obra disponible y los perfiles requeridos para los empleos ofrecidos. Estos factores terminan impactando de manera negativa la articulación entre oferta y demanda de trabajo.

Otra posible explicación al fenómeno es que las y los empleadores suelen ofrecer remuneraciones bajas y que no están acordes con los requerimientos y responsabilidades de los puestos que buscan cubrir.

Este fenómeno, junto con otras fallas en la información de los mercados de trabajo, dificulta el encuentro entre la oferta y la demanda, lo que aumenta la posibilidad de que las personas se empleen en trabajos del sector informal, sin acceso a la seguridad social, sin que se respeten sus derechos laborales, sin protección contra riesgos de trabajo, lo que trae como consecuencia problemas de inestabilidad y precarización laboral.

Es fundamental continuar con las acciones encaminadas a mejorar la vinculación entre oferentes y personas buscadoras de empleo, prestando particular atención a quienes enfrentan mayores barreras de acceso al empleo formal, a efecto de lograr su colocación en empleos con seguridad social, donde respeten sus derechos laborales y cuenten con condiciones de trabajo dignas.

Durante el primer piso de la Cuarta Transformación, el Gobierno de México, mediante el Servicio Nacional de Empleo (SNE) de la STPS, ejecutó acciones encaminadas a mejorar y fortalecer los servicios de intermediación laboral y movilidad laboral prestados a las personas buscadoras de empleo, así como los servicios de concertación empresarial dirigidos a las y los empleadores que ofrecen los puestos de trabajo, buscando reducir las barreras de acceso al empleo formal que enfrentan las y los mexicanos.

Destaca que, en esa administración se lograron avances significativos en la materia y, por ello, se requiere continuar avanzando sobre esta misma estrategia, fortaleciendo las políticas públicas instrumentadas para intervenir en el ámbito laboral. Por ello, en el Segundo Piso de la Cuarta Transformación, bajo el enfoque del *Humanismo Mexicano*, el centro de las actividades en materia de vinculación laboral realizadas por el SNE serán las personas buscadoras de empleo.

⁵ Manpower Group. “México: Escasez de Talento 2024”. Consultado el 07 de mayo de 2024 en <https://blog.manpowergroup.com.mx/talent-solutions/escasez-de-talento-2024>

⁶ *Ibidem*

Respecto al campo laboral en México, destaca la dificultad de encontrar un empleo en el sector formal y de trabajar en una unidad económica constituida en dicho sector. Esta problemática se traduce en que las personas trabajadoras ocupadas en el sector informal no tienen acceso a la seguridad social o lo tienen parcialmente y perciben bajos salarios. Esto profundiza la desigualdad, ya que no se cumple con los principios del trabajo digno. Aunado a ello, las empresas del sector informal generan bajo valor agregado, lo que conlleva una baja productividad, con una reducida contribución fiscal.

La situación es preocupante porque además del desempleo, hay asignaturas pendientes relacionadas con la calidad del trabajo, lo cual plantea retos en materia de productividad y salarios, formalización y cobertura de la seguridad social, entre otros. La generación de más y mejores puestos de trabajo es esencial para avanzar en la lucha contra la pobreza y la desigualdad, para lograr el desarrollo sostenible y para apuntalar un crecimiento económico inclusivo.

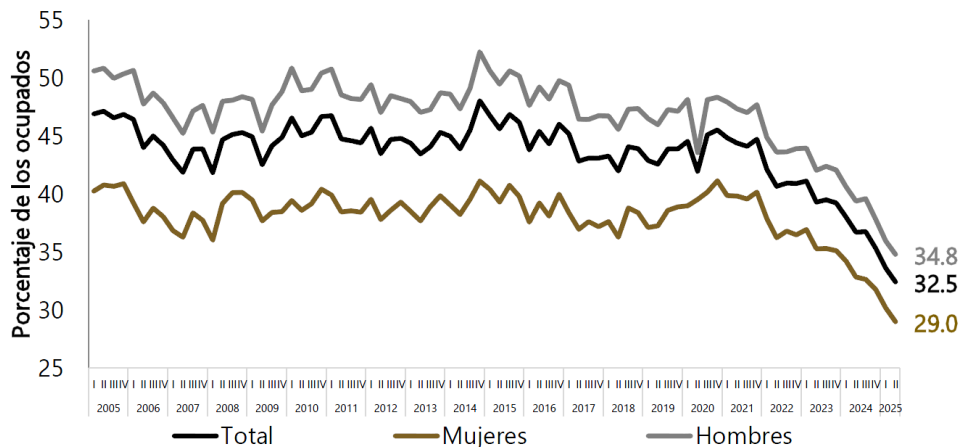
Condiciones de trabajo

México enfrenta desafíos relacionados con las largas jornadas laborales. Según datos de la OCDE, 27% de las personas empleadas en el país trabajan más de 50 horas a la semana. Esto representa el porcentaje más alto entre los países miembros, superando a Turquía (25%) y Colombia (24%).

Estas largas jornadas afectan a todas las personas trabajadoras. Este desequilibrio entre trabajo y vida personal puede impactar negativamente en su salud, seguridad y bienestar general.⁷ Además, la tasa de ocupación crítica, que incluye jornadas excesivas con bajos ingresos, afecta a 39.7% de las personas trabajadoras.

En cuanto a la Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación (TCCO),⁸ aún cuando en el periodo 2018-2024 se registró una reducción significativa, todavía se observa que 29% de las ocupadas y 34.8% de los ocupados están en esta situación. En 2018, la TCCO, calculada con salarios mínimos equivalentes, era de 43.9%, mientras que fue de 32.5% para el segundo trimestre de 2025.⁹

Gráfica 5. Tasa de condiciones críticas en salario equivalente



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE

De esta manera, si bien se han hecho avances sustanciales, aún hay retos para promover condiciones de trabajo digno para todas y todos, aumentar las tasas de formalidad laboral y ocupación de todos los sectores, fomentar la inclusión en condiciones de igualdad de grupos históricamente vulnerados y promover la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo.

La atención de estos retos es una prioridad de la STPS para alcanzar la visión de desarrollo basado en una Economía Moral y Trabajo para todas y todos.

⁷ OCDE. Better Life Index. Balance vida-trabajo Consultado el 14 de mayo de 2025: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/>

⁸ La TCCO se refiere al porcentaje de la población ocupada que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, más aquella que trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y aquella que labora más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos.

⁹ INEGI. (2025). Encuesta Nacional de Ocupación 2025, Tabulados al segundo trimestre de 2025, <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#tabulados>

Trabajo digno

Según datos de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2024, las mujeres dedican, en promedio, 39.7 horas a la semana a trabajos no remunerados, en contraste con los hombres, que dedican aproximadamente 18.2 horas en la misma actividad. La ENUT también revela que 98.3% de las mujeres participan en el trabajo doméstico no remunerado, dedicando, en promedio, 28.2 horas a la semana, mientras que los hombres dedican solo 11.5 horas.¹⁰

Por otra parte, en la ENOE, al segundo trimestre de 2025, la tasa de participación laboral de las mujeres fue de 45.8%, mientras que la de los hombres fue de 75.1%, lo que representa una brecha de participación laboral de 29.3 puntos porcentuales, así como menores oportunidades de acceso al campo laboral y el desarrollo profesional de las mujeres.¹¹

Los datos del Censo de Población y Vivienda 2020 destacan los desafíos de inclusión laboral para las personas con discapacidad en México. De los 93.9 millones de personas en edad laboral (15 años y más), 5.5 millones (6.2%) tienen alguna discapacidad, con una distribución por género que refleja una mayor presencia de mujeres: 54.1% mujeres (3.00 millones) frente a 45.9% hombres (2.54 millones).¹²

La tasa de participación económica en este grupo es de 29.7%, menos de la mitad que en personas sin discapacidad (59.7%). La brecha de género en cuanto a participación económica es pronunciada: los hombres con discapacidad alcanzan un 39.7%, mientras que las mujeres solo un 21.2%, una diferencia de 18.5 puntos porcentuales.¹³

Respecto a la calidad del empleo, sólo 29.7% de los 1.72 millones de las personas ocupadas con discapacidad tienen trabajo formal, mientras 68% está en informalidad. La mayoría se desempeña en empleos subordinados (57.7%) o por cuenta propia (32.8%), con escasa presencia en puestos estables y con prestaciones.¹⁴

La STPS prioriza garantizar condiciones de trabajo digno en Centros de Trabajo para prevenir riesgos laborales. El Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST), de acuerdo con cifras de 2023 del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)¹⁵, 21,833,525 personas trabajadoras se encontraban inscritas bajo el seguro de riesgos de trabajo, de las cuales 569,766 tuvieron un riesgo de trabajo (2.7%). Bajo el seguro de riesgos de trabajo, se emitieron 2,191,838 certificados de incapacidad.

Lo expuesto, subraya la necesidad de actualizar la normativa, fomentar el cumplimiento y enfrentar nuevos desafíos, como los derivados del cambio climático, los riesgos ergonómicos y la automatización.

- *Trabajo digno para las Personas Privadas de la Libertad*

El derecho humano al trabajo cobra especial relevancia en el ámbito penitenciario, donde se convierte en una herramienta clave para la reinserción social de las PPL, contribuyendo a una vida productiva y digna.

Promover el trabajo digno para las PPL es una deuda histórica y una tarea urgente para asegurar mayores oportunidades y para que su proceso de reinserción en la sociedad sea más exitoso. La implementación de programas laborales efectivos y adaptados a las necesidades actuales son elementos cruciales para evitar la reincidencia delictiva y potenciar su integración plena en el ámbito social y laboral.

Actualmente, México cuenta con 276 centros penitenciarios, de los cuales 14 corresponden al ámbito federal. Hasta septiembre de 2025, la población penitenciaria ascendía a 254,109 PPL, con una distribución por sexo de 93.87% hombres y 6.13% mujeres. Del total de PPL, el 88.09% se encontraba en centros penitenciarios del fuero común, mientras que el 11.91% restante estaba recluido en centros federales. Entre los 14 Centros Penitenciarios Federales (CPF), trece están destinados a hombres y uno a mujeres.¹⁶

¹⁰ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 2024. Encuesta Nacional sobre el uso del Tiempo (ENUT) 2024. Pp 1, 4 en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/enut/enut2024_CP.pdf

¹¹ INEGI. (2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2025, Tabulados al segundo trimestre de 2025, en: <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/default.html#tabulados>

¹² INEGI. (2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), segundo trimestre de 2025. BOLETÍN DE INDICADOR 433/25. P. 9. en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/enoe/enoe2025_08.pdf

¹³ INEGI. (2021). Cuestionario Ampliado del Censo de Población y Vivienda 2020, Datos estimados con los microdatos del Cuestionario, en: <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/default.html#microdatos>

¹⁴ INEGI. (2021). Cuestionario Ampliado del Censo de Población y Vivienda 2020, Datos estimados con los microdatos del Cuestionario, en <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/default.html#microdatos>

¹⁵ Memorias estadísticas 2023 y 2024, Capítulo VII, Salud en el Trabajo, Cuadros VII.1, VII.2 y VII.3, en: <https://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2024>

¹⁶ SSPC. Órgano Administrativo Desconcentrado de Prevención y Reinserción Social (OADPRS), Cuaderno Mensual de Información Estadística Penitenciaria Nacional. Septiembre 2025. Consultado el 6 de noviembre de 2025: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/1028785/CUADERNO_ESTAD_STICO_SEPTIEMBRE_2025.pdf

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Población Privada de la Libertad (ENPOL) 2021, 36.1% de PPL tenían entre 30 y 39 años; por otro lado, 94.6% sabía leer y escribir y 69.7% contaba con estudios en educación básica (terminada o inconclusa). En lo que se refiere al trabajo, 85.4% de los hombres y 73% de las mujeres señalaron haber trabajado la semana antes de su detención.

Asimismo, 79.6% de PPL manifestó tener dependientes económicos (80.3% hombres y 68.1% mujeres). Además, 67.8% de las Mujeres Privadas de la Libertad (MPL) manifestó tener hijas o hijos menores de edad, de ellas, 53.4% tenían dos o tres hijas o hijos. El 55.2% de estas niñas y niños son cuidados por abuelas o abuelos.¹⁷

En el caso de las MPL, 98.2% tenía por lo menos alguna hija o hijo menor de 12 años viviendo dentro del centro penitenciario. De estas, 56.5% tienen hijas o hijos menores viviendo en prisión, generalmente en edades tempranas (1 a 3 años).¹⁸

- *La capacitación como elemento del trabajo digno*

La capacitación y el adiestramiento son elementos fundamentales en la configuración del trabajo digno, porque son la vía para incrementar la productividad a través de las competencias y habilidades de las personas en sus centros de trabajo, mejorar su desempeño, prevenir riesgos y accidentes, fortalecer su permanencia laboral, empleabilidad y para la mejora progresiva de sus condiciones laborales a través de la negociación colectiva efectiva y de los beneficios compartidos de la productividad.

El panorama actual revela un bajo nivel de cumplimiento de la obligación legal de capacitar y adiestrar a las personas trabajadoras por parte de las empresas en los centros laborales. Hasta diciembre de 2024, el número de empresas registradas en el Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial (SIRCE)¹⁹ ascendían aproximadamente a 131,000, lo que representa el 12.4% de los 1,054,947 registros de patrones que se tienen en el IMSS.

Asimismo, se registraron 39,232,306 Constancias de Competencias o Habilidades Laborales (DC-3) en el SIRCE en 2024; éstas representan un promedio de 1.7 constancias por persona trabajadora, tomando como referencia los 22,238,379 puestos de trabajo registrados en el IMSS a diciembre de 2024.²⁰

Este panorama revela la urgencia de transformar estructuralmente las relaciones laborales, donde la capacitación no sólo sea una obligación formal, sino una herramienta efectiva de empoderamiento y garantía de derechos. Para ello, la formación continua debe integrarse orgánicamente con los cimientos del trabajo digno: la formalización contractual, la seguridad social y la negociación colectiva genuina, conformando así un entorno que proteja y potencie a la fuerza laboral.

De esta manera, si bien se han hecho avances sustanciales, aún hay retos para promover condiciones de trabajo digno para todas y todos, aumentar las tasas de formalidad laboral y ocupación de todos los sectores, fomentar la inclusión en condiciones de igualdad de grupos históricamente vulnerados y promover la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo.

- *Plataformas digitales*

En el marco del proyecto de formalización y dignificación del trabajo impulsado por la presente administración, el 24 de diciembre de 2024 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) la reforma en materia de plataformas digitales, la cual entró en vigor el 22 de junio de 2025. El objetivo central de esta reforma es garantizar mejores condiciones laborales para las personas trabajadoras de ese sector brindándoles seguridad social en vinculación con el IMSS.²¹

- *Semana laboral de 40 horas*

En concordancia con los principios del *Humanismo Mexicano*, la STPS reafirma su compromiso con la dignificación del trabajo. Como parte de este esfuerzo, se presentó la propuesta para reducir la jornada laboral a 40 horas semanales, con el objetivo de mejorar el bienestar de las personas trabajadoras.²²

¹⁷ INEGI. (2021). Encuesta Nacional de Población Privada de la Libertad 2021, México, diciembre 2021, en https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enpol/2021/doc/enpol2021_presentacion_nacional.pdf

¹⁸ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2022). Iniciativa que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Nacional de Ejecución Penal y del Código Nacional de Procedimientos Penales, en materia de prisión preventiva y sustitución de penas de personas gestantes, en periodo de lactancia y cuidadoras de primeras infancias., 3 mar. 2022, Gobierno de México, en https://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2022/03/asun_4323048_20220303_1646343796.pdf

¹⁹ Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial (SIRCE), en <https://sirceempresas.stps.gob.mx/>

²⁰ IMSS. (2025). Puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social. Boletín No. 009/2025, en <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202501/009>

²¹ Información General de la Reforma en Materia de Trabajo en Plataformas Digitales. Información general. [Información General de la Reforma en Materia de Trabajo en Plataformas Digitales | Secretaría del Trabajo y Previsión Social | Gobierno | gob.mx](https://www.gob.mx/informacion-general/secretaria-del-trabajo-y-prevision-social)

²² La iniciativa fue originalmente presentada el 14 de marzo de 2023 por la diputada Susana Prieto Terrazas, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXV Legislatura del Congreso de la Unión. Desde entonces se han presentado diversas iniciativas en la materia. Fuente: https://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2023/04/asun_4561991_20230426_1678834710.pdf

En este sentido, el 1 de mayo, en el marco del Día del Trabajo, la presidenta Claudia Sheinbaum anunció que se realizarían mesas de diálogo para la implementación de la semana laboral de 40 horas. De esta manera, se llevaron a cabo los *Foros Nacionales para la Implementación de la Semana Laboral de 40 Horas* cuyo propósito fue definir, de forma colaborativa entre diferentes sectores (académico, empresarial, obrero, organismos internacionales, autoridades locales y federales), la implementación gradual de esta medida.²³

Estos foros se desarrollaron en la Ciudad de México, Monterrey, Guadalajara, Tijuana, Querétaro y Cancún, entre los meses de junio y julio de 2025.

Participación laboral de las y los jóvenes

En México, la población joven ha enfrentado históricamente condiciones de desigualdad y vulnerabilidad, lo que ha limitado el pleno ejercicio de sus derechos.

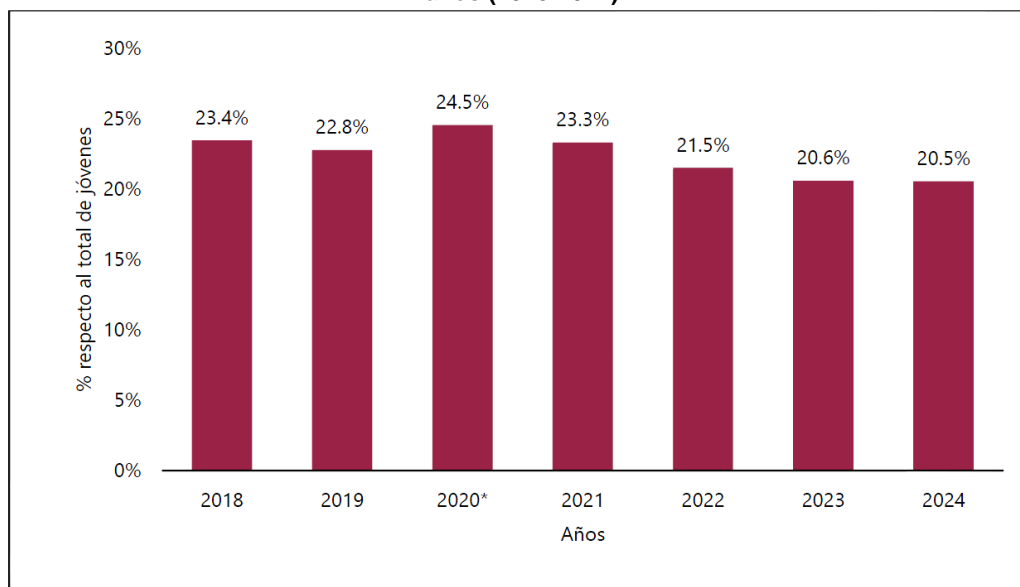
Antes de la llegada de los gobiernos de la Cuarta Transformación, el campo laboral mexicano se caracterizaba por perpetuar condiciones de precariedad como salarios insuficientes, falta de derechos laborales y abandono sistemático de uno de los sectores más vulnerables: las y los jóvenes. Históricamente, este grupo se enfrentó a un panorama adverso, sin políticas públicas efectivas que promovieran su inserción en la vida productiva. Como resultado, estaban excluidos del sistema económico y sus oportunidades de desarrollo eran limitadas.

Factores como la falta de experiencia laboral, la desconexión entre la formación académica y las habilidades demandadas por el sector productivo, así como la discriminación por edad, generaron entre las y los jóvenes una espiral de desempleo, informalidad y marginación. Tal exclusión no sólo representó una violación del derecho al trabajo digno, sino que también tuvo consecuencias graves para el tejido social.

Muchas y muchos jóvenes, al no encontrar oportunidades formales, se vieron obligados a emplearse bajo condiciones precarias, sin acceso a seguridad social ni perspectivas de movilidad económica, mientras que otros, en situaciones más extremas, cayeron en las redes de la delincuencia o adoptaron conductas antisociales como única alternativa. Además, la incapacidad del sistema educativo y laboral para integrar a toda la población juvenil exacerbó las desigualdades y dejó a una parte significativa de la juventud fuera de los beneficios del desarrollo.

A pesar de esta brecha, se han registrado avances en la inclusión laboral de las y los jóvenes, pues la población que no estudia y no trabaja ha disminuido en los últimos años, de la mano del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro (PJCf), como se aprecia en la Gráfica 6.

Gráfica 6. Población que no estudia y no trabaja, como proporción de la población total de 18 a 29 años (2018-2024)



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de ENOE del INEGI (promedios trimestrales por año).

Notas: Se reportan los promedios de los cuatro trimestres de cada año.

(*) El dato de 2020 corresponde al promedio de los trimestres 1, 3 y 4, ya que no se tiene disponible la ENOE del segundo trimestre derivado de la crisis sanitaria de la Covid-19; además, se aprecia un repunte como consecuencia de la pandemia de coronavirus.

²³ Inician Foros Nacionales para la Implementación de la Semana Laboral de 40 Horas: un paso histórico hacia la justicia laboral en México. Boletín 19/25. <https://www.gob.mx/stps/prensa/inician-foros-nacionales-para-la-implementacion-de-la-semana-laboral-de-40-horas-un-paso-historico-hacia-la-justicia-laboral-en-mexico?idiom=es>

Ante este escenario, tanto el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE) como el PJCF se constituyen como una respuesta integral dentro del modelo de desarrollo del Segundo Piso de la Cuarta Transformación, que pretende consolidar un crecimiento económico incluyente y sostenible.

Con la ampliación de las oportunidades de acceso al empleo para las y los jóvenes que no estudian y no trabajan, mediante la capacitación para el trabajo, se atienden directamente las raíces de la exclusión juvenil, lo que cobra mayor sentido si se considera que hoy por hoy, dos de cada diez jóvenes mexicanos de entre 18 y 29 años no estudia y no trabaja, de acuerdo con datos de la ENOE.²⁴

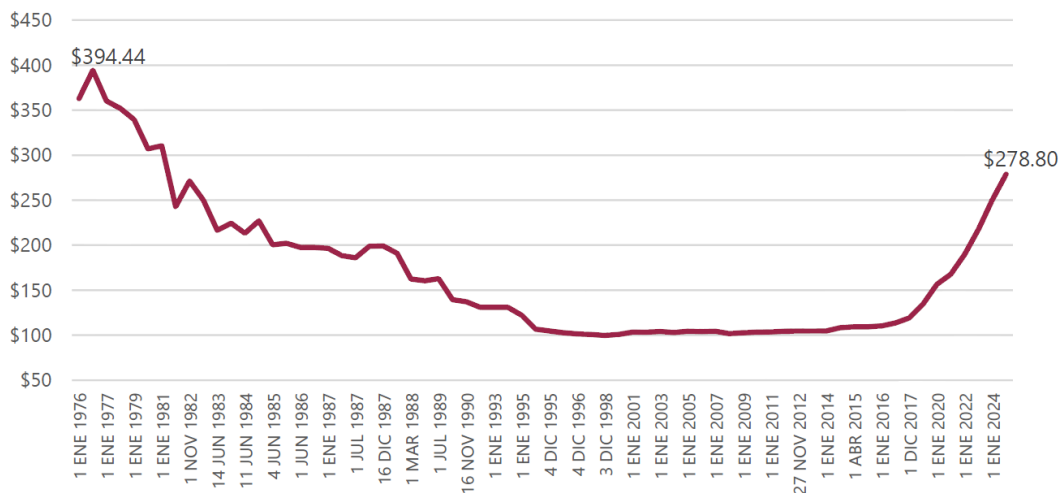
Salario mínimo y acceso al financiamiento

De acuerdo con los datos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami), entre 1976 y 1999, el poder adquisitivo del salario mínimo se redujo en 75% y, hasta 2017, no se permitieron incrementos por encima de la inflación. De 2018 hasta marzo 2025, con la implementación de la Nueva Política de Salarios Mínimos, se logró una recuperación significativa del 134% del poder adquisitivo.

Sin embargo, en la mayor parte del país, el poder adquisitivo aún se encuentra 29.5% por debajo del nivel máximo registrado en 1976.²⁵ Además, el monto es insuficiente para que una persona jefa de familia cubra las necesidades básicas de su hogar, lo que coloca a millones de personas en una situación de vulnerabilidad de ingresos.

En este sentido, el Objetivo 2 del PSTPS 2025-2030 busca continuar con la política de recuperación de los salarios mínimos iniciada en 2019, a fin de que para 2030 una familia mexicana promedio pueda acceder a la canasta básica para todas las personas que la integran y tener un monto adicional que le permita hacer frente a gastos extraordinarios.

Gráfica 7. Salario Mínimo real (1976-2025)



Datos a enero 2025

Fuente: Elaboración propia con datos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

En este contexto, la vulnerabilidad económica de las personas trabajadoras que perciben menores ingresos se manifiesta no sólo en la dificultad para satisfacer necesidades básicas, sino también limita su capacidad para enfrentar emergencias, fomentar el ahorro y, en consecuencia, construir un patrimonio. En este sentido, el financiamiento adquiere un papel relevante, ya sea como recurso para atender situaciones extraordinarias o como herramienta para adquirir bienes duraderos. Sin embargo, en el país persiste un bajo uso del crédito formal entre la población trabajadora, especialmente entre quienes perciben menos ingresos.

De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF),²⁶ en 2024, 37.3% de la población de 18 a 70 años reportó contar con al menos un crédito formal, lo que implicó un aumento de 8.2% respecto a 2015. No obstante, existe una brecha de género de 2.7 puntos porcentuales (36.1% en mujeres y 38.8% en hombres). Asimismo, al comparar con 2015, el acceso al crédito formal creció en 9.7% para los hombres y en 7.1% para las mujeres.

²⁴ INEGI. (2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, en, <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#microdatos>

²⁵ Evolución histórica del salario mínimo disponible en el Sistema de Información Pública de la Conasami, en <https://www.gob.mx/conasami/documentos/sistema-de-informacion-publica-de-la-conasami-339170>

²⁶ INEGI. (2024). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF) 2024. P. 17. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enif/2024/doc/enif_2024_resultados.pdf

La ENIF reportó que entre las principales barreras para que las personas accedan a un crédito formal destacan los altos costos asociados a las tasas de interés y comisiones, particularmente para quienes perciben menores ingresos. Además, el sector financiero tradicional tiende a restringir el acceso al crédito para ciertos segmentos de la población trabajadora o lo ofrece bajo condiciones poco favorables. Estas situaciones limitan al financiamiento como herramienta útil para mejorar las condiciones de vida de las personas trabajadoras.

El Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (Instituto FONACOT), como entidad de fomento, desempeña un papel clave en este escenario, al ofrecer financiamiento en condiciones accesibles, beneficiando no sólo a las personas trabajadoras, sino que también impulsa una competencia más equitativa en el sector financiero, incentivando a otros participantes a mejorar sus productos permitiendo con ello, el acceso a las personas trabajadoras.²⁷

En este marco, cobra relevancia la participación del Estado en el fortalecimiento de instituciones de fomento y en la promoción de esquemas para la inclusión financiera. Es así como, las entidades de fomento, al no tener fines de lucro, están en condiciones para reducir barreras de acceso al crédito y ofrecer condiciones más justas a poblaciones históricamente excluidas del sistema financiero.

El Instituto FONACOT cuenta con un amplio mercado potencial para sus servicios. A finales de 2024, el IMSS tenía registrados a más de 22 millones de puestos de trabajo, de los cuales el 87% eran permanentes y el 13% eventuales, representando un mercado potencial importante para estas instituciones de fomento, contribuyendo así a una mayor inclusión financiera y a mejora el bienestar económico de las personas trabajadoras y sus familias.²⁸

Los avances en inclusión financiera también reflejan los esfuerzos realizados para incorporar a las mujeres trabajadoras en el acceso al crédito formal. Sin embargo, aún existen desafíos importantes para garantizar condiciones de igualdad y cerrar la brecha de género en el acceso a los servicios financieros.

Reforma al Sistema de Justicia Laboral

La transformación del derecho al trabajo inició en 2017, con el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la CPEUM, en materia de Justicia Laboral, publicado en el DOF el 24 de febrero de 2017, en donde se estableció como objetivo principal expedir y agilizar la puesta en marcha del Nuevo Sistema de Justicia Laboral y la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Con la reforma laboral de 2019 se sentaron las bases para la modernización del sistema de justicia laboral en México; en este sentido, se establecieron acciones encaminadas a garantizar un acceso a la justicia imparcial, pronta y expedita, a través de nuevas instituciones laborales como los centros de conciliación laboral; además, la función jurisdiccional transitó de las juntas de conciliación y arbitraje a los tribunales laborales especializados, dependientes del Poder Judicial.

Con esta reforma laboral se estableció la creación del Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral (CCIRSJL), como la instancia nacional encargada de integrar y ejecutar las acciones necesarias para poner en marcha el Nuevo Sistema de Justicia Laboral tanto a nivel federal como local, así como el medio para impulsar proyectos como los planes y programas de trabajo de las juntas de conciliación y arbitraje, el Plan de Acción para incorporar la perspectiva de género, la Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral, el seguimiento mensual a las nuevas instituciones en materia de trabajo con los que se pueden identificar las áreas de mejora y ajustes necesarios que permitan generar estrategias con las que se consolide de manera eficiente el Sistema de Justicia Laboral.

Desde 2020, la STPS recopila y publica la información correspondiente a los centros de conciliación y tribunales laborales a nivel federal y local con la finalidad de monitorear y analizar su progreso periódicamente.

En tal consideración, a marzo de 2025, por lo que se refiere a centros de conciliación locales, se tiene una tasa de conciliación nacional de 77.7. Las cuatro entidades federativas que cuentan con las mejores tasas de conciliación (Sonora, Chihuahua, San Luis Potosí y Coahuila) tienen entre 91.9 y 87.6%; las cuatro entidades federativas con las tasas más bajas (Puebla, Baja California Sur, Nayarit y Zacatecas) promedian 62%, como lo indica la siguiente gráfica.²⁹

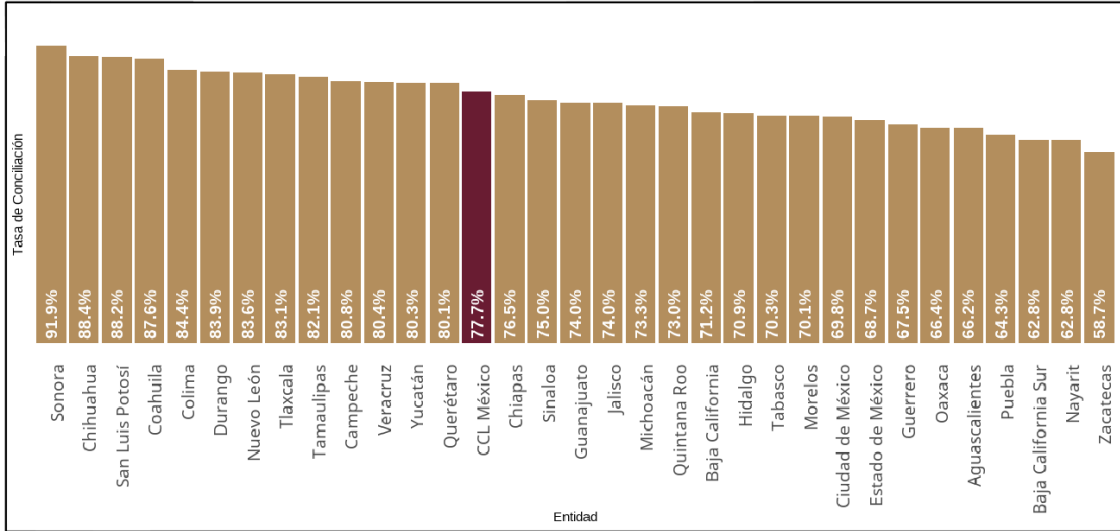
²⁷ Comunicado de Prensa Conjunto Encuesta Nacional de Inclusión Financiera 2024 | Comisión Nacional Bancaria y de Valores | Gobierno | gob.mx

Comunicado de Prensa Conjunto Encuesta Nacional de Inclusión Financiera 2024. Pdf, en <https://www.fonacot.gob.mx/nosotros/InformacionRelevante/transparenciafocalizada/Paginas/CTICC.aspx>

²⁸ IMSS, (2025). Puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social, en, <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202501/009>

²⁹ Dato consultable en la Plataforma "Indicadores y Estadística de la Reforma Laboral (INDERLAB)", indicador "Porcentaje de eficacia en asuntos individuales concluidos por conciliación y ratificación", a través del sitio web <https://inderlab.stps.gob.mx>

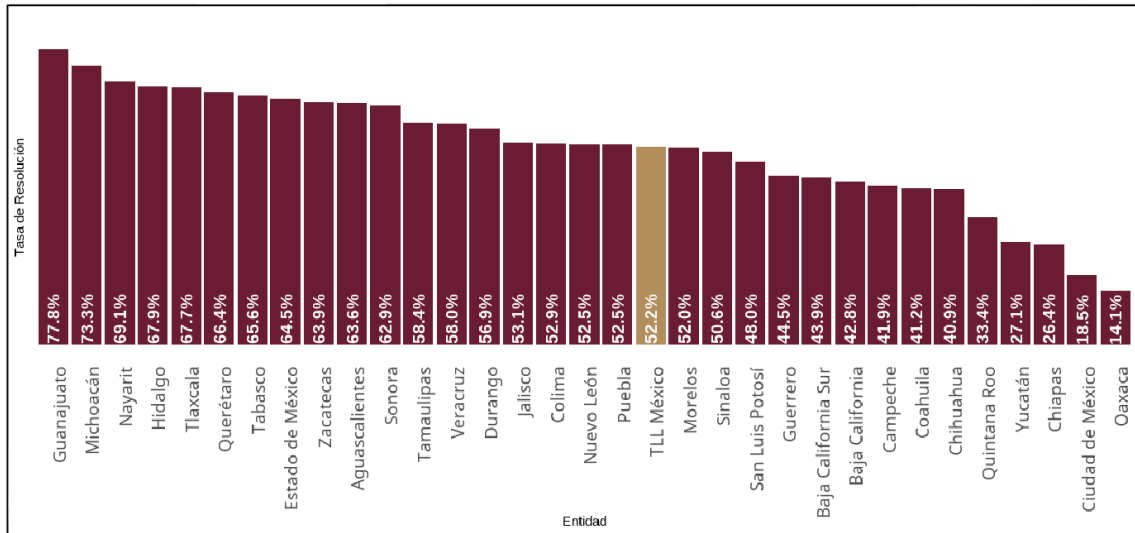
Gráfica 8. Tasa de conciliación acumulada por entidad federativa, noviembre de 2020 a marzo de 2025



Fuente: Elaboración propia con datos de la Unidad de Enlace para la Reforma de Justicia Laboral

De noviembre de 2020 a marzo de 2025, en lo correspondiente a Tribunales Laborales Locales (TLL), se tiene registrada una tasa de resolución nacional de 52.2%; con tasas superiores a 50% en 19 entidades federativas, mientras que en niveles inferiores a 20% sólo se tienen dos.³⁰

Gráfica 9. Tasa de resolución acumulada por entidad federativa, noviembre de 2020 a marzo de 2025



Fuente: Elaboración propia con datos de la Unidad de Enlace para la Reforma de Justicia Laboral

En este orden de ideas, la reforma de 2019 estableció que, mientras se generaban las condiciones para implementar el Nuevo Modelo de Impartición de Justicia Laboral, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) continuaría conociendo de los asuntos laborales de carácter federal. Para ello, iniciaría un cierre gradual de sus oficinas de partes para nuevos juicios manteniendo la atención de los casos en trámite, hasta su conclusión total.

El reto que representa la implementación de este nuevo sistema es no perder de vista la responsabilidad fundamental de garantizar un efectivo acceso a la justicia para aquellos que han sometido sus conflictos a la decisión de la JFCA.

³⁰ Consultable en la Plataforma INDERLAB, indicador "Tasa de Resolución Individual", a través del sitio web <https://inderlab.stps.gob.mx>

La reforma laboral en México ha dado pasos importantes en garantizar que las organizaciones sindicales cuenten con verdadera representatividad y que los procesos de contratación colectiva se desarrollen con certeza jurídica, estableciendo mecanismos de votación libre, personal, directa y secreta para la elección de dirigencias sindicales y la aprobación de contratos colectivos. Además, se han creado nuevas instancias como el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), encargado de verificar la legalidad de los procedimientos sindicales y promover la solución pacífica y prejudicial de conflictos. Estas medidas son fundamentales para combatir prácticas como el “sindicalismo de protección”, que históricamente ha debilitado la negociación colectiva y ha dejado en la indefensión a muchas personas trabajadoras.

En México, la tasa de sindicalización a noviembre de 2024 fue de 12.8%, de acuerdo con los Indicadores y Estadística de la Reforma Laboral (INDERLAB),³¹ lo que representa que aproximadamente 5,237,925 personas trabajadoras están cubiertas por un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), que se calcula en alrededor de 30,500 CCT legitimados.

El reto se presenta, además, en un contexto de falta democrática de representación sindical, desconocimiento sobre los derechos laborales, la resistencia, tanto de dirigencias sindicales como patronales, a la nueva cultura laboral, por lo que la necesidad de expandir la capacitación y la difusión sobre el Nuevo Modelo Laboral se hace fundamental, para incidir en el trabajo digno, traducido en la mejora de las condiciones laborales de una mayor cantidad de personas en el país.

Del mismo modo, proteger a las organizaciones de las personas trabajadoras y patrones contra actos de injerencia mutua resulta crucial para mantener su independencia y legitimidad.

Por otra parte, se hace necesario hablar de la evolución de la impartición de justicia laboral, en la que cobran un papel fundamental los mecanismos alternativos de solución de conflictos que son herramientas coadyuvantes de la administración de justicia, medios complementarios al sistema de justicia tradicional en favor de la convivencia pacífica.

En ese sentido, en los últimos años, la conciliación prejudicial, tanto en el ámbito colectivo como en el individual, se ha convertido en un pilar de acceso real, efectivo, pronto y expedito a la justicia laboral, proyectando la cultura de la paz y promoviendo el cambio de una visión conflictiva hacia una basada en el acuerdo.

La función conciliatoria se lleva a cabo mediante un procedimiento diseñado para ser breve, ágil y accesible para todas las personas involucradas, priorizando en todo momento el diálogo directo, la composición amigable y la búsqueda de acuerdos mediante la negociación. Este proceso se fundamenta en principios esenciales como la imparcialidad, la neutralidad, la flexibilidad, la legalidad, la equidad, la buena fe, la honestidad, la confidencialidad y el acceso a la información.

A través del Objetivo 5 del PSTPS 2025-2030 relativo al fortalecimiento del acceso a la justicia laboral de las personas trabajadoras a nivel nacional, se busca atender las desigualdades históricas en la impartición de justicia laboral en México. Si bien se han observado avances en la consolidación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral, aún persisten brechas que afectan a las personas trabajadoras en el ejercicio pleno de sus derechos, particularmente en lo relativo al acceso oportuno al mecanismo de conciliación y resolución de conflictos laborales.

Estas brechas se manifiestan en la disponibilidad y calidad de los servicios, la infraestructura institucional, la suficiencia de personal conciliador y de juzgadores debidamente capacitados, así como la difusión de los derechos laborales, lo que genera disparidades entre regiones y sectores productivos. Por ello, es fundamental redoblar los esfuerzos para garantizar que todas las personas trabajadoras, sin distinción, puedan acceder a una justicia laboral imparcial, pronta y efectiva.

Procuración de justicia laboral

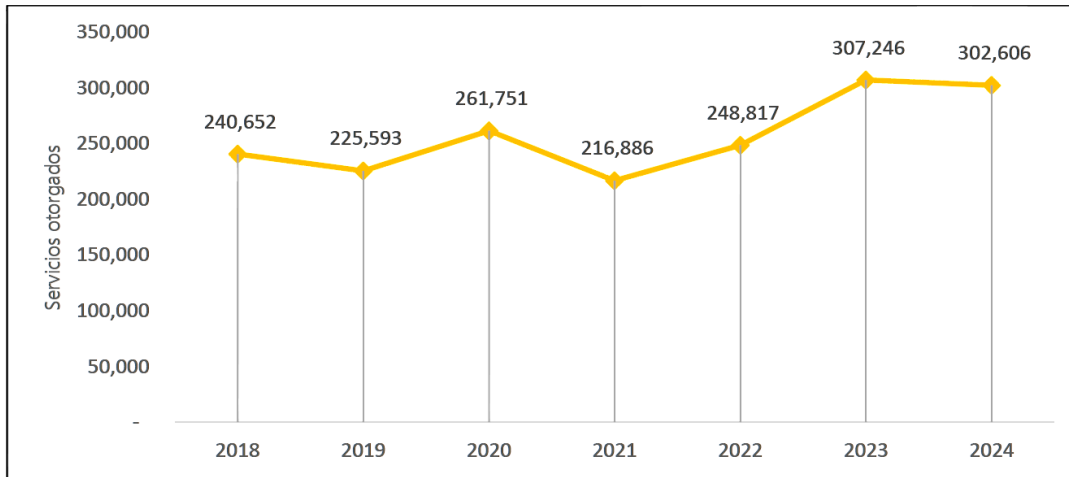
La procuración de justicia laboral en México ha tenido como propósito, desde su origen, la dignificación del trabajo, así como estimular la productividad mediante la vigilancia en el cumplimiento de la normatividad laboral. Esto a través de los organismos descentralizados del ramo trabajo y previsión social, como lo es la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) la cual, con su intervención en la defensa de los intereses y derechos de las personas trabajadoras, sus beneficiarias y sindicatos, contribuye a mitigar y resolver conflictos laborales en bienestar de las relaciones de trabajo.

³¹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s. f.). IND ERLAB (Indicadores y Estadística de la Reforma Laboral). Recuperado de <https://inderlab.stps.gob.mx/>

La PROFEDET, según datos de 2024, ha participado en la procuración de justicia laboral otorgando 302,606³² servicios a personas trabajadoras asalariadas del sector formal de competencia federal, lo cual representó el 11.7% respecto a los 2.5 millones de personas trabajadoras formales registradas en el IMSS³³ localizadas en actividades económicas de competencia federal.

Asimismo, entre 2018 y 2024, la PROFEDET otorgó más de un 1.8 millones de servicios, de los cuales, 829 mil fueron atenciones a mujeres (46%) y 975 mil a hombres (54%).³⁴

Gráfica 10. Servicios otorgados por PROFEDET de 2018 a 2024



Fuente: Elaboración propia con base en los servicios otorgados PROFEDET de 2018 a 2024

Lo anterior refleja una demanda creciente de servicios jurídicos laborales y subraya la importancia de la participación del Estado en el fortalecimiento de mecanismos de defensa de los derechos laborales, ya que tan sólo en 2024 la atención por temas de despido representó 24%, por prestaciones 20%, y por designación de beneficiarios 10%, por mencionar algunos.³⁵

Si bien se han logrado avances importantes en la defensa de los derechos de las personas trabajadoras, persisten retos significativos, como ampliar la cobertura a quienes laboran en el sector informal, así como promover el trabajo digno, fomentar la inclusión de grupos históricamente vulnerados, lo cual es fundamental para consolidar un sistema de justicia laboral más accesible, equitativo y eficiente para todas y todos.

Trabajo y asuntos internacionales

Derivado del compromiso del Gobierno de México para velar por la promoción, respeto y protección de los derechos humanos, en particular el derecho humano al trabajo digno, integrado en los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en su forma de normas internacionales del trabajo, así como en la suscripción del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), particularmente en su Capítulo Laboral, se han implementado dos mecanismos fundamentales:

- *Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas*

Este mecanismo de solución de controversias laborales permite a los Estados Parte investigar presuntas violaciones a los derechos colectivos de libertad de asociación y negociación colectiva, especialmente en empresas de sectores específicos vinculados al comercio exterior. La STPS se encarga de analizar los casos presentados y, de ser necesario, acordar planes para reparar esas violaciones. En última instancia, el Tratado contempla la imposición de sanciones en contra de la empresa responsable de dichas acciones.

³² Información del Desempeño a nivel de Fin de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) de 2024 | Transparencia Presupuestaria | Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) | Programa E002 Procuración de Justicia Laboral | Ramo 14 Trabajo y Previsión Social | <https://nptp.hacienda.gob.mx/programas/jsp/programas/fichaPrograma.jsp?id=14E002>

³³ IMSS. (2023). Puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social registrados en actividades económicas de competencia federal, en, <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202501/009>

³⁴ Polígono Estadísticas Laborales, Procuración de Justicia Laboral PROFEDET, asuntos atendidos: Conciliaciones, Juicios, Amparos y Asesorías en, <https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/profedet.htm>

³⁵ *Ibidem*

Desde su activación en septiembre de 2021 a julio de 2025, el Gobierno de México ha atendido 38 quejas relacionadas con este mecanismo, en 15 entidades del país; más de 70% de ellas en el sector automotriz. Se prevé que, a través de este mecanismo, continúen presentándose casos en los que las personas trabajadoras argumenten una posible violación de estos dos derechos colectivos. El Gobierno de México, por conducto de la STPS, se encargará de investigarlos.

- *Mecanismo para restringir la importación de mercancías producidas con trabajo forzoso u obligatorio*

Del mismo modo, desde el 18 de mayo de 2023 se implementó el Mecanismo para restringir la importación de mercancías producidas con trabajo forzoso u obligatorio, que se trata de un mecanismo de investigación diseñado para identificar y restringir la importación al territorio nacional de productos que hayan sido elaborados, total o parcialmente, con mano de obra de personas trabajadoras en situación de trabajo forzoso u obligatorio.

Con lo expuesto, México reafirma así su compromiso con la erradicación de estas prácticas en las cadenas globales de suministro y el combate a la competencia desleal que afecta a las empresas mexicanas, así como a las dinámicas productivas en la región de Norteamérica.

La STPS es la autoridad responsable de implementar este procedimiento, en coordinación con la Secretaría de Economía (SE), la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y otras autoridades, instituciones y gobiernos. Las investigaciones pueden iniciarse por solicitud de personas físicas o morales establecidas en México, o de manera oficiosa por la STPS cuando existan indicios de mercancía producida con trabajo forzoso.

Visión a largo plazo

En los próximos 20 años, México será un referente en la creación de condiciones de trabajo digno para todas y todos. Los centros de trabajo se convertirán en espacios donde se respeten plenamente los derechos laborales, se garanticen condiciones óptimas de seguridad y salud, además de que se fomente el bienestar integral de las personas trabajadoras y de sus familias.

El ingreso de las personas trabajadoras se encontrará protegido por un salario mínimo remunerador que permita el acceso a una vida digna y bajo un enfoque de derechos humanos. Se espera que el salario mínimo cubra hasta 2.5 veces la canasta alimentaria y no alimentaria al final del sexenio.

De igual manera las personas trabajadoras formales podrán acceder a créditos accesibles. Para ello, el Instituto FONACOT será la opción preferente de financiamiento, destacando por su eficiencia operativa, accesibilidad y compromiso social.

Por otra parte, se seguirá promoviendo la formalización del empleo y el cumplimiento del marco normativo para reducir la informalidad en el país. Este progreso será impulsado por medio de políticas públicas y programas basados en salarios mínimos dignos, la inclusión laboral de todos los sectores de la población, la democracia y participación sindical libre y efectiva, la eliminación de barreras, la cooperación interinstitucional y la promoción de un campo laboral justo y sostenible.

En los espacios laborales se respetarán de manera plena los derechos de trabajo y de seguridad social, a la vez que la materia colectiva se ejercerá en plena libertad y democracia sindical, sin injerencias patronales o externas.

Se seguirá trabajando en instrumentos, políticas públicas y acciones enfocadas a que el marco legal incorpore una visión de derechos laborales progresivos, lo que se manifestará en la consideración y beneficio de sectores antes invisibilizados, como lo fue el caso de las personas trabajadoras de las plataformas digitales en México, quienes para ese momento gozarán del total acceso a los beneficios en la materia.

En cuanto a la justicia laboral, se consolidará como un pilar del bienestar social que se caracterice por su independencia, accesibilidad y celeridad. Las instituciones encargadas de su impartición (centros de conciliación y tribunales laborales) operarán con altos estándares técnicos y éticos, articulados en un sistema nacional de justicia del trabajo plenamente funcional, digitalizado e incluyente.

La etapa jurisdiccional habrá transitado en su totalidad de las juntas de conciliación y arbitraje a los tribunales laborales especializados, mismos que regirán su desempeño con los más elevados estándares de profesionalismo, agilidad e imparcialidad, garantizando a la sociedad mexicana que sus procesos sean desarrollados en un ambiente de seguridad y confiabilidad.

Derivado de la transformación visible de las instituciones laborales en México la sociedad contará con pleno conocimiento de sus derechos laborales, así como del funcionamiento del sistema de justicia ante el cual puede acercarse a hacer valer sus derechos, en caso de ser necesario. Por otra parte, la ampliación de la cobertura territorial impactará positivamente en el acercamiento entre las autoridades y la ciudadanía, lo que brindará estabilidad a la impartición de una justicia pronta y expedita.

Se habrá contribuido decisivamente a que la justicia laboral se convierta en una herramienta efectiva de inclusión social, cohesión democrática y crecimiento con bienestar, de conformidad con las directrices y principios de los gobiernos de la transformación.

De igual manera, el CFCRL estará posicionado como una institución clave en la transformación del mundo del trabajo y México será un referente en conciliación y transparencia sindical, garantizando procesos libres de injerencias.

Este proceso de fortalecimiento institucional se construirá de la mano de una transformación profunda en el ejercicio de la libertad, la democracia y la transparencia sindical a través del diálogo como componente estructural del desarrollo económico y social. En este nuevo escenario, los sindicatos habrán alcanzado un nivel de autonomía y representatividad sin precedentes, y las personas trabajadoras ejercerán plenamente su derecho a organizarse y a negociar colectivamente, libres de injerencias y represalias.

Asimismo, se universalizará la capacitación laboral, alineada con las necesidades del sector productivo. La capacitación y la difusión del modelo laboral, derivado de la reforma de 2019 y sucesivas, serán las herramientas para motivar el conocimiento y ejercicio de los derechos individuales y colectivos, emanados de ésta.

El SNE, mediante sus servicios de intermediación y movilidad laboral, habrá disminuido las barreras de acceso al empleo formal, contribuyendo a reducir las desigualdades y consolidándose como una institución esencial, siendo la primera opción de las personas buscadoras de empleo para su incorporación en un empleo formal, sobre todo para los grupos históricamente vulnerados.

Se seguirá promoviendo la formalización del empleo y el cumplimiento del marco normativo para reducir la informalidad en el país. Este progreso será impulsado por medio de políticas públicas y programas basados en salarios mínimos dignos, la inclusión laboral de todos los sectores de la población, incluyendo a las PPL, la democracia y participación sindical libre y efectiva, la eliminación de barreras, la cooperación interinstitucional y la promoción de un campo laboral justo y sostenible.

Dada la tendencia demográfica de la población mexicana que indica un proceso de envejecimiento poblacional, implica repensar los programas y soluciones que atiendan, desde el diseño e implementación de políticas públicas, las necesidades y preocupaciones más marcadas de las personas jóvenes. Por tanto, será esencial fortalecer programas que favorezcan la inclusión social, económica y laboral de este grupo etario.

Por otra parte, se espera que para 2030 se establezcan los 32 Comités Estatales de Fomento Laboral Penitenciario (CEFLP), con la finalidad de que cada una de las entidades federativas articule esfuerzos institucionales y coordine acciones para el diseño, implementación y monitoreo de la política pública en materia laboral en favor a las PPL. De igual forma, se brindará seguridad social a las PPL que trabajen adentro de los CPF, a través del aprovechamiento integral de inversiones en sus naves industriales.

Este progreso se basará en la ratificación de normas internacionales, cooperación interinstitucional y un marco normativo ejemplar, posicionando a México como modelo global de equidad y justicia laboral.

6. Objetivos

El PSTPS 2025-2030 establece una ruta clara para atender los principales retos del ámbito laboral en México. Con base en un diagnóstico integral, se identificaron distintas áreas de oportunidad que requieren atención estratégica para garantizar el ejercicio pleno de los derechos laborales, fomentar la inclusión productiva y reducir las brechas de desigualdad.

Los seis objetivos prioritarios de este Programa responden a las necesidades más apremiantes del entorno laboral actual. Cada uno de ellos refleja el compromiso del Gobierno de México con la justicia social, la equidad en el acceso al trabajo, y el desarrollo de condiciones laborales dignas para todas las personas trabajadoras de México. Estos objetivos están diseñados para incidir directamente en los desafíos estructurales del empleo, fortalecer las capacidades de los actores laborales y garantizar un entorno de trabajo justo, seguro y productivo.

A continuación, se presentan los seis objetivos que orientarán la política pública del sector en el periodo 2025-2030, en congruencia con el PND 2025-2030.

Objetivos del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2025-2030

1. Crear alianzas con los sectores público, privado y social para incrementar las oportunidades de acceso al empleo para las y los jóvenes que no estudian y no trabajan
2. Impulsar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras formales
3. Promover la colocación de las personas buscadoras de empleo en puestos de trabajo formales
4. Impulsar el establecimiento de condiciones de trabajo digno para todas las personas trabajadoras, con énfasis en los grupos históricamente vulnerados
5. Fortalecer el acceso a la justicia laboral de las personas trabajadoras a nivel nacional
6. Promover la defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras formales

6.1 Relevancia del Objetivo 1. Crear alianzas con los sectores público, privado y social para incrementar las oportunidades de acceso al empleo para las y los jóvenes que no estudian y no trabajan

La exclusión laboral de las y los jóvenes que no estudian y no trabajan requiere atención prioritaria debido a su impacto en la desigualdad estructural de esta población.

Este grupo enfrenta barreras críticas para incorporarse de forma efectiva al sistema socioeconómico, en especial las mujeres. Según datos de la ENOE, para el cuarto trimestre de 2024, prácticamente cuatro de cada cinco jóvenes que no estudiaban y no trabajaban eran mujeres (78%), de las cuales, el 88% se dedicaban a los quehaceres del hogar³⁶. Tal concentración femenina en la población joven que no estudia y no trabaja pone en evidencia una profunda brecha de género, vinculada a los roles tradicionales asignados dentro del hogar y a las oportunidades limitadas de inserción laboral para las mujeres jóvenes.

Si bien la situación es particularmente crítica para las mujeres jóvenes, en general, las y los jóvenes, enfrentan varios obstáculos en el ámbito laboral, como una tasa de informalidad más alta que la de las personas de otros rangos de edad (de 30 a 64 años), así como una tasa de desempleo que casi triplica la registrada por aquel grupo (5.1% frente a 1.7%, en el cuarto trimestre de 2024).³⁷

Por tanto, se torna necesario incrementar las oportunidades de acceso al empleo para las y los jóvenes que no estudian y no trabajan, mediante el establecimiento de alianzas estratégicas con el sector privado, público y social que promuevan la capacitación para el empleo en Centros de Trabajo como: empresas, talleres, tiendas, negocios y otras unidades económicas dispuestas a brindarla. Con la capacitación, las y los jóvenes adquieren habilidades técnicas y socioemocionales, así como experiencia laboral, que les prepara para un mundo laboral en constante cambio.

El Objetivo 1 se alinea con los principios fundamentales del PND 2025-2030, en específico con el Eje General 2. Desarrollo con bienestar y humanismo, que entre sus fines destaca el impulso al desarrollo científico y tecnológico a través de la educación, formación y capacitación para el trabajo, garantizando servicios innovadores, pertinentes y actualizados que mejoren el bienestar y la calidad de vida de todas las personas.

Además, al focalizar la capacitación en grupos históricamente vulnerados como mujeres, personas indígenas y afroamericanas y personas con discapacidad, entre otros, se promueve la equidad social y la reducción de las brechas estructurales.

Este objetivo, no debe entenderse únicamente como una iniciativa orientada al desarrollo de habilidades para la inserción laboral, sino como un componente clave del proyecto de nación que impulsa el Segundo Piso de la Cuarta Transformación. Esta nueva visión está guiada por el principio de *Prosperidad Compartida* que busca garantizar el acceso equitativo a los derechos sociales y económicos, comenzando por quienes han sido históricamente marginados.

Además de ofrecer mayores oportunidades, se busca consolidar un modelo en el que las y los jóvenes sean reconocidos como sujetos de derechos, con pleno acceso a la capacitación para el trabajo y opciones laborales. Lo anterior se alinea con la visión de un Estado activo y comprometido con el bienestar de la población.

El cumplimiento del Objetivo 1, restituye los derechos históricamente vulnerados, y sienta las bases para un México más justo y equitativo, pues rompe con el ciclo de pobreza, dinamiza la economía familiar, reduce los factores de riesgo social asociados a la marginación y les aleja de conductas antisociales y del crimen. Las y los jóvenes son protagonistas de su futuro y motores del desarrollo nacional.

³⁶ INEGI. (2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Datos al cuarto trimestre de 2024, en <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#microdatos>

³⁷ *Idem*

6.2 Relevancia del Objetivo 2. Impulsar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras formales

Las crisis recurrentes de los años 80 y la aplicación de políticas neoliberales de los años 90 y 2000, enfocadas en la reducción de la inflación y atracción de inversión extranjera con un esquema de contención salarial, provocaron una caída de 75% del poder adquisitivo del salario mínimo entre 1976 y 1999, para luego estancarse por 15 años.

A partir de 2019, la aplicación de la Nueva Política de Salarios Mínimos representó un punto de quiebre con las políticas neoliberales. El salario mínimo general se incrementó de 88.36 a 248.93 pesos diarios, con lo que su poder adquisitivo se recuperó en 110% al cierre del 2024. Mientras que en la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN) se incrementó a 374.89 pesos diarios, una recuperación de 217%.

Con el primer incremento de 12% a partir del Segundo Piso de la Cuarta Transformación, el salario mínimo se elevó a 278.80 pesos diarios en la mayor parte del país y a 419.88 pesos diarios en la ZLFN. Si bien este incremento para la Zona del Salario Mínimo General (ZSMG) facilita la compra de 1.8 veces la canasta alimentaria y no alimentaria en el ámbito urbano (lo que permite a una persona superar la pobreza), el monto aún es insuficiente para que un hogar promedio supere esta condición, aun cuando dos personas perciban ingresos laborales.

Además, dicha canasta sólo permite la cobertura del consumo mínimo del hogar, por lo que el salario mínimo debe fortalecerse aún más para cumplir con el mandato constitucional de permitir el acceso a una vida digna y con pleno goce de derechos.^{38,39}

La consolidación de la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo además permitirá continuar con el fortalecimiento del campo laboral en su conjunto, ya que la Nueva Política de Salarios Mínimos entre el cierre de 2018 y de 2024 impulsó una recuperación de 23.8% real en el salario promedio del empleo formal, reduciendo en 5.3 puntos porcentuales la pobreza laboral, lo cual redujo la brecha salarial por género en 29%, e incrementó en 3 puntos porcentuales la participación de las remuneraciones respecto al Producto Interno Bruto (PIB), contribuyendo en un 80% a la reducción de 5.1 millones de personas en situación de pobreza multidimensional entre 2018 y 2022.⁴⁰

Estos resultados se alcanzaron privilegiando el diálogo tripartito junto con una rigurosa evaluación técnica de los incrementos para asegurar la estabilidad del campo laboral; estrategia que se mantendrá en esta nueva etapa de la recuperación salarial.

El fortalecimiento del salario mínimo y la recuperación del poder adquisitivo, así como el acceso a servicios financieros y en específico el derecho a un crédito acorde a las necesidades, constituyen elementos fundamentales para el desarrollo económico y social de la población trabajadora. En este contexto, el Instituto FONACOT como un organismo público descentralizado de interés social, ha desempeñado un papel estratégico al democratizar el acceso al crédito para las personas trabajadoras formales, principalmente para aquellos segmentos de la población con menores ingresos.

Como parte de esta consolidación, al cierre de 2024, el Instituto FONACOT se posicionó entre las 5 principales Instituciones de Banca Múltiple⁴¹ que ofrecen crédito de nómina en condiciones competitivas, al representar una alternativa más accesible y justa frente a la banca comercial tradicional.

Por todo lo anterior, el Instituto contribuye al aparato productivo nacional al dinamizar la economía interna. Esta perspectiva permite que el crédito funcione efectivamente como un mecanismo que fortalece el poder adquisitivo, proporcionando ingresos complementarios para la adquisición de bienes o servicios necesarios en momentos específicos, sin comprometer la estabilidad financiera futura. Este modelo contribuye a la inclusión financiera sostenible y al bienestar integral planteados en el Segundo Piso de la Cuarta Transformación.

6.3 Relevancia del Objetivo 3. Promover la colocación de las personas buscadoras de empleo en puestos de trabajo formales

En México, la informalidad laboral es una preocupación constante por dos razones: 1) representa una de las principales fuentes de empleo del país. De acuerdo con ENOE, entre 2018 y el primer trimestre de 2025, en promedio 55.3% de la población ocupada estaba en la informalidad;⁴² 2) este tipo de empleo, suele ser la única fuente de ingresos de los grupos más vulnerables.

³⁸ Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Enero 2025. "Informe Mensual sobre el Comportamiento de la Economía", en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/972793/Informe_Enero_2025.pdf

³⁹ Sistema de Información Pública de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, en <https://www.gob.mx/conasami/documentos/sistema-de-informacion-publica-de-la-conasami-339170>

⁴⁰ Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. (2023). "El impacto del salario mínimo en la pobreza", en <https://www.gob.mx/conasami/es/articulos/el-impacto-del-salario-minimo-en-la-pobreza>

⁴¹ Fuente: Comisión Nacional Bancaria y de Valores, diciembre 2024 <https://portafolioinfo.cnbv.gob.mx/Paginas/Contenidos.aspx?ID=40&Contenido=Boletines&Titulo=Banca%20M%C3%BAltiple>

⁴² Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS). Sistema de Información Estadística Laboral (SIEL), en <http://siel.stps.gob.mx:304/>. Consultado del 07 de mayo de 2025.-

La informalidad, perpetúa la vulnerabilidad económica, la desigualdad y la baja productividad. La formalización del empleo representa la puerta de acceso a un sistema de protección social integral que permite materializar los avances en materia salarial. La conexión entre empleo formal y bienestar social resulta evidente al examinar las condiciones actuales del campo laboral, en donde 54.5% de la población ocupada se encuentra en la informalidad (corte al cuarto trimestre del 2024).⁴³ Este sector carece de acceso a la seguridad social, condiciones laborales dignas y estabilidad en los ingresos.

Esta situación afecta particularmente a grupos históricamente vulnerados como las mujeres, cuya participación en el empleo formal sigue siendo significativamente menor respecto a los hombres, siendo de 46.5% y 75.1% respectivamente.⁴⁴ Adicionalmente, de acuerdo con la ENUT 2024 el 98.3% de las mujeres realiza trabajo doméstico no remunerado, dedicando en promedio 28.2 horas a la semana,⁴⁵ lo cual restringe su disponibilidad para empleos formales.

En el caso de las personas jóvenes (18-29 años) la tasa de desocupación alcanza 5.3%, comparada con el 1.9% de las personas adultas, reflejando su dificultad para integrarse al mercado formal. Las personas adultas mayores de 60 años o más ocupadas, entre quienes el 70% lo hace de manera informal, carecen de acceso a la seguridad social y servicios de salud que condicionan su situación de vulnerabilidad.⁴⁶

Por su parte, de acuerdo con datos del Censo de Población y Vivienda 2020, sólo el 29.71% de las personas con discapacidad participa en el mercado laboral, y de ellas, el 68% lo hace en la informalidad. La atención a estos grupos está orientada a la necesidad de corregir fallas estructurales del campo laboral que han perpetuado desigualdades por décadas.⁴⁷

Desde la perspectiva de la productividad y competitividad nacional, la formalización del empleo adquiere otra dimensión estratégica. Las empresas que operan en la formalidad tienen mayor capacidad para invertir en innovación y capacitación de su personal, generando un círculo virtuoso donde mejores salarios y mayor productividad se refuerzan mutuamente. Esto resulta particularmente relevante en un contexto global donde México busca posicionarse como una economía más competitiva.

El impacto social de la formalización laboral trasciende el ámbito individual para convertirse en un factor clave de desarrollo regional. En las zonas rurales, donde la informalidad es aún más persistente, la creación de empleos formales asociados a actividades productivas como la agricultura de pequeña escala o el turismo comunitario puede transformar radicalmente las dinámicas económicas locales.

No se trata simplemente de cambiar la condición jurídica de las personas trabajadoras, sino de generar oportunidades reales de progreso vinculadas a cadenas productivas formales que permitan el acceso a mercados más amplios y mejores condiciones laborales. Esto cobra especial relevancia en el marco de los esfuerzos por alcanzar la soberanía alimentaria y la recuperación del campo mexicano.

En el mediano plazo, el aumento de la formalización laboral permitiría fortalecer los sistemas de seguridad social, haciendo posible la universalización real de derechos como la salud, las pensiones dignas y el acceso a vivienda. Este aspecto resulta fundamental para consolidar un modelo de economía moral, donde el crecimiento económico debe traducirse en mejoramiento tangible de las condiciones de vida de toda la población.

La articulación entre políticas de formalización laboral y recuperación salarial representa uno de los ejes centrales para la consolidación del Segundo Piso de la Cuarta Transformación. Al vincular estos dos aspectos se construye un modelo donde el trabajo digno se convierte en el principal motor de movilidad social y crecimiento económico incluyente. Los avances en esta materia no solo contribuirán a reducir las desigualdades heredadas durante décadas, sino que sentarán las bases para un desarrollo económico más equilibrado y sostenible, donde el bienestar de la mayoría sea el verdadero indicador de éxito.

El enfoque del *Humanismo Mexicano* pone en el centro de las acciones en materia de vinculación laboral a las personas buscadoras de empleo. Es así como la STPS implementa políticas públicas para intervenir y mejorar el funcionamiento del campo laboral.

⁴³ INEGI (2024). Encuesta Nacional sobre uso del tiempo (ENUT). Pag 12 en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/enut/enut2024_RR.pdf

⁴⁴ INEGI. (2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Pag 3 en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/100e/IOE2025_07.pdf

⁴⁵ INEGI. (2024). Encuesta Nacional sobre uso del tiempo (ENUT). Pp. 19-20 en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/enut/enut2024_RR.pdf

⁴⁶ INEGI. (2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2025 Datos estimados con los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (II Trimestre de 2025), en: <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/default.html#microdatos>

⁴⁷ INEGI. (2020). Cuestionario Ampliado del Censo de Población y Vivienda 2020 Datos estimados con los microdatos del Cuestionario Ampliado del Censo de Población y Vivienda 2020, en <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/default.html#microdatos>

El Gobierno de México tiene un firme compromiso para que las personas buscadoras de empleo tengan el acompañamiento que necesiten para que su proceso de búsqueda de empleo resulte en una vinculación laboral de calidad.

6.4 Relevancia del Objetivo 4. Impulsar el establecimiento de condiciones de trabajo digno para todas las personas trabajadoras, con énfasis en los grupos históricamente vulnerados

En el marco del Segundo Piso de la Transformación se busca avanzar hacia un estado de bienestar sólido, que garantice los derechos sociales, fortalezca la justicia económica y cierre las brechas estructurales que impiden el acceso igualitario a oportunidades. En ese sentido, el trabajo debe constituirse como un motor de inclusión, redistribución y dignificación.

El campo laboral mexicano muestra una profunda segmentación: coexisten sectores con altos niveles de formalidad y protección, y amplios segmentos caracterizados por la precariedad, la informalidad, la desprotección social y la ausencia de mecanismos efectivos para la defensa de sus derechos. Esta realidad afecta con mayor severidad a los grupos históricamente vulnerados.

A junio de 2025, la población ocupada a nivel nacional era de poco más de 59 millones de personas, de las cuales el 41% fueron mujeres y el 59% hombres. De acuerdo con la ENOE, al segundo trimestre de 2025, la tasa de participación laboral era de 45.8% para las mujeres, y de 75.1% para los hombres, lo que representa una brecha de 29.3 puntos porcentuales menores oportunidades de acceso al campo laboral y menor desarrollo profesional para ellas.⁴⁸

Los datos de la ENADID 2023, muestran una amplia diferencia en la tasa de participación económica entre quienes no tienen discapacidad (68%) y las personas con discapacidad (40.6%).⁴⁹

En el caso del trabajo del hogar, con datos de la ENOE⁵⁰ al primer trimestre de 2025 representan el 3.8% de la población ocupada a nivel nacional, alrededor de 2.2 millones de personas. De éstas, el 93.5.2% son mujeres y el 6.5% hombres, y sólo 60,073 personas trabajadoras del hogar están afiliadas al IMSS.

De acuerdo con los resultados al primer trimestre de 2025 de la ENOE, la condición de empleo informal es de 95.8% en el trabajo del hogar y solamente 0.7% cuenta con seguridad social como única prestación. A este panorama del trabajo del hogar, se suma la brecha salarial por motivos de género, ya que, a pesar de ser una actividad predominantemente realizada por mujeres, reciben ingresos mensuales promedio de 5,088.00, mientras que los hombres reciben 7,012.00 pesos mexicanos.⁵¹

En lo que respecta a la seguridad y salud, se debe continuar trabajando para atender las causas que propician los accidentes y enfermedades de trabajo. De acuerdo con cifras del IMSS, en el año de 2024, 610,751 personas trabajadoras sufrieron un riesgo de trabajo, de los cuales 418,514 fueron accidentes de trabajo; 175,357 fueron accidentes de trayecto y, 16,880, fueron enfermedades laborales. Adicionalmente 1,274 personas trabajadoras perdieron la vida por un riesgo de trabajo.

Las condiciones de los espacios de trabajo deben contar con medidas que garanticen la seguridad y salud de las personas trabajadoras ya desempeñan sus actividades contribuyendo a la reducción de la precariedad laboral.

En ese mismo tenor, se visualiza que el trabajo infantil no es un fenómeno aislado, es consecuencia de un modelo laboral que ha fallado en proteger a quienes trabajan y en garantizar el bienestar de los hogares. Para erradicarlo, se requiere un enfoque interinstitucional que articule políticas laborales con estrategias educativas, de salud y de protección social, y que al mismo tiempo promueva mejores condiciones de vida para las familias.

Desde la perspectiva de la productividad y competitividad nacional, la formalización del empleo adquiere otra dimensión estratégica. Las empresas que operan en la formalidad tienen mayor capacidad para invertir en innovación y capacitación de su personal, generando un círculo virtuoso donde mejores salarios y mayor productividad se refuerzan mutuamente. Esto resulta particularmente relevante en un contexto global donde México busca posicionarse como una economía más competitiva.

⁴⁸ INEGI. (2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), segundo trimestre de 2025. BOLETÍN DE INDICADOR 433/25. Pp. 1-2, 9. En https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/enoe/enoe2025_08.pdf

⁴⁹ INEGI. (2024) Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad. Pp. 7-8, en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2024/EAP_PCD24.pdf

⁵⁰ INEGI. (2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Primer trimestre 2025. En <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#tabulados>

⁵¹ *Idem*

El trabajo infantil es una expresión directa de las desigualdades estructurales. La falta de empleos dignos para personas adultas obliga a muchas familias a incorporar a niñas, niños y adolescentes (NNA) en actividades económicas, vulnerando su derecho al desarrollo integral. La Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (ENTI) en 2022 registró que hay 28.4 millones de NNA de 5 a 17 años, de los que 2.1 millones (7.5%) desempeñan una ocupación no permitida.⁵²

El Objetivo 4 propone consolidar un marco de política pública laboral integral que ubique al trabajo digno como estándar general del campo laboral. Ello implica avanzar hacia una transición efectiva a la formalidad, mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros laborales, promover entornos inclusivos y no discriminatorios, garantizar el acceso a la capacitación continua, e impulsar el cumplimiento de derechos laborales a través de mecanismos eficaces de supervisión, mediación y diálogo social.

El Objetivo también contempla el fortalecimiento de procesos formativos que contribuyan al desarrollo de competencias laborales, el aprendizaje continuo y la adaptación frente a los cambios del mercado de trabajo. La capacitación será una herramienta estratégica para cerrar brechas de productividad, fomentar la movilidad laboral ascendente y facilitar la incorporación de nuevas tecnologías con enfoque humano.

Asimismo, el fortalecimiento de las instituciones laborales resulta clave para hacer realidad este Objetivo. Un sistema institucional robusto, capaz de hacer cumplir efectivamente los derechos laborales y promover la inclusión, es condición indispensable para transformar las relaciones laborales en el país.

El cumplimiento de este Objetivo tendrá un impacto directo en el bienestar de la población trabajadora. Contribuirá a la construcción de un entorno laboral donde todas las personas, independientemente de su género, edad, origen étnico, condición de discapacidad, orientación sexual o situación socioeconómica, puedan acceder a empleos seguros, estables, bien remunerados, con acceso a la seguridad social, libres de acoso o violencia.

6.5 Relevancia del Objetivo 5. Fortalecer el acceso a la justicia laboral de las personas trabajadoras a nivel nacional

El Objetivo 5 contribuye directamente a la construcción de un estado de bienestar basado en los principios de justicia, inclusión y equidad, mediante un sistema laboral independiente, imparcial, accesible y centrado en los derechos de las personas trabajadoras.

El Objetivo busca dar continuidad a las reformas laborales de 2017 y 2019, y establecer condiciones óptimas para un modelo de desarrollo justo y democrático, basado en el diálogo social, alineado con los compromisos internacionales y la transformación de la vida productiva del país. También responde a la necesidad de subsanar las fallas estructurales del modelo anterior, centrado en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales conservan importantes rezagos en los procedimientos a su cargo, como son la escasa promoción de la conciliación como método alternativo de solución de conflictos; la falta de supervisión y capacitación del personal; los cuestionamientos a su independencia en la toma de decisiones y demoras en la ejecución de laudos, entre otros.

Estas deficiencias señaladas provocaron un considerable rezago en la atención de expedientes, lo que derivó en una impartición de justicia lenta e ineficiente. Al mes de diciembre de 2024 se encontraban activos un total de 748,444 juicios en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje a nivel nacional, y 312,553 en la JFCA. Esto ha tenido como consecuencia que el calendario de resoluciones de juicios pendientes se extienda desde el año 2025 hasta 2026.

Significa entonces que, la JFCA enfrenta un momento histórico con dos grandes retos simultáneos: uno, atender y concluir con prontitud los asuntos sometidos a su jurisdicción; otro, llevar a cabo las acciones jurídicas y administrativas que conduzcan a la ejecución eficaz de los laudos y, dar paso con ello, a la modernización de la impartición de la justicia laboral en México.

Desde el cierre de ventanilla en septiembre de 2022 y hasta diciembre de 2024, el avance en la disminución de juicios colectivos fue del 81.2%, con un total de 935 casos resueltos; al final del periodo quedaban aún 216 casos pendientes, los cuales presentan una estructura jurídica complicada, con muchos participantes implicados y cuya resolución depende de elementos externos (sociales, políticos y presupuestarios). En el caso de los asuntos individuales, en 27 meses se han terminado 270,149 asuntos, que representa el 46.4% del total registrado al cerrar la recepción de nuevas demandas (en septiembre de 2022), mientras que el número total de juicios en atención registró 312,337 juicios.

Dadas las condiciones que anteceden, los 312,553, asuntos en trámite al cierre de 2024, constituyen el objetivo fundamental de la JFCA para su atención y resolución.

⁵² Actividades laborales prohibidas, es decir, ocupaciones peligrosas y por debajo de la edad mínima de admisión al empleo. INEGI. (2023). Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (ENTI) 2022. P. 13, en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enti/2022/doc/enti_2022_presentacion_resultados.pdf

Con el Nuevo Sistema de Justicia Laboral, las entidades federativas deben habilitar instalaciones para el funcionamiento de dichas instituciones, así como financiarlas hasta la extinción definitiva de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Para ello la STPS coordina la implementación y consolidación del Sistema de Justicia Laboral a través del otorgamiento de subsidios a las 32 entidades federativas para crear, fortalecer y/o mejorar sedes de los Centros de Conciliación Local y Tribunales Laborales de Conciliación en sus municipios y localidades.

Este subsidio ha permitido que, de 2020 a mayo de 2025, se haya mantenido una conciliación nacional relativamente estable, ubicándose entre 77.7% y 77.9% durante el periodo de 2022 a mayo de 2025, lo cual es positivo considerando que el número de solicitudes también ha ido en aumento. De manera similar, la tasa de resolución en los TLL incrementó de 42.7% en 2022 a 52.6% en mayo de 2025, por lo que también se observa un aumento en el número de demandas.

Los resultados evidencian una mejora progresiva en la eficiencia del sistema de justicia laboral, al reducir los tiempos de la restitución de derechos para las personas trabajadoras y brindar mayor certeza jurídica y menores costos a las personas empleadoras. Garantizar los derechos laborales de las personas trabajadoras y empleadoras no sólo mejora las relaciones laborales, sino que impacta positivamente en ámbitos como el familiar y social, lo cual resulta clave para consolidar un modelo de desarrollo con justicia social, como lo plantea el Segundo Piso de la Cuarta Transformación dentro del PND 2025-2030.

Es necesario continuar impulsando la capacitación en materia del Nuevo Modelo Laboral para difundir y asentar las relaciones obrero-patronales en una renovada forma de trato, basada en el diálogo social, la concertación, la representación legítima y la negociación auténtica, que garanticen una justicia transparente y expedita.

6.6 Relevancia del Objetivo 6. Promover la defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras formales

El Objetivo de promover la defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras, sus beneficiarios y sindicatos, es esencial para consolidar un estado de bienestar sustentado en la dignidad del trabajo, la justicia social y la equidad, elementos fundamentales del Segundo Piso de la Cuarta Transformación planteado en el PND 2025-2030.

Esta transformación reconoce que, con el empleo se debe gozar de seguridad social, estabilidad y derechos laborales plenamente ejercidos. Sin embargo, el trabajo no está exento de riesgos ni de violaciones a los derechos laborales, por lo que con este Objetivo se busca consolidar una defensa efectiva de los derechos laborales a través de instituciones públicas, como la PROFEDET.

La PROFEDET, ante la creciente demanda de las personas trabajadoras, beneficiarias y sindicatos ha otorgado en los últimos años más de 300 mil servicios de orientación, asesoría, mediación y representación jurídica gratuita, resultados que reflejan la confianza en esta institución como defensora de sus derechos laborales.

La promoción de la defensa de los derechos laborales desde su raíz responde a diferentes problemáticas de violaciones a derechos laborales, entre las que destacan los despidos injustificados (23%), incumplimiento de prestaciones (19%), designación de beneficiarios (12%), aportaciones (9%), que en conjunto concentran más del 60% de los casos atendidos, es decir, aproximadamente 180 mil servicios.

A ello se suman situaciones donde la persona considere que se encuentra en riesgo su integridad física y/o mental, por ejemplo, en casos de acoso laboral, discriminación y hostigamiento, así como otras circunstancias que limitan el ejercicio pleno de los derechos de las personas trabajadoras, así como el acceso a instancias en las que pueden defenderlos.

Asimismo, la PROFEDET refleja su compromiso con la igualdad de género, al brindar atención a mujeres, quienes representan el 46% (137 mil atenciones) en distintos servicios que brinda la Procuraduría, y a hombres con el 54%, (167 mil atenciones)⁵³ lo que muestra una atención más equitativa y la importancia de mantener acciones que fortalezcan la atención con perspectiva de género.

Además, la violación de los derechos laborales tiene como consecuencia que las relaciones laborales entre las personas empleadoras y trabajadoras presenten conflictos y para resolverlos, las personas trabajadoras deban acudir tanto a instancias encargadas de brindar asesoría como a las responsables de impartir justicia.

⁵³ Polígono Estadísticas Laborales, Procuración de Justicia Laboral PROFEDET, Población Objetivo: Trabajadores atendidos por Sexo en, <https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/profedet.htm>

Con la implementación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral, se aplicó una instancia previa (conciliatoria) a los procesos judiciales en conflictos individuales de competencia federal; anteriormente en la JFCA solo el 22.74%⁵⁴ de los conflictos laborales de carácter individual se resolvían mediante conciliación, mientras que al cierre de 2024 el 72.4% de las solicitudes de conciliación individual atendidas por el CFCRL concluyeron mediante convenio, y el 85.1% se resolvieron en la primera audiencia de conciliación.⁵⁵

Este Objetivo contribuye a fortalecer el estado de derecho en el ámbito laboral, al garantizar la defensa de los derechos de las personas trabajadoras y darles voz en la resolución de conflictos.

A través de servicios de orientación, asesoría, mediación, asistencia en conciliación y representación jurídica efectiva, se busca reducir los conflictos entre las personas trabajadoras y empleadoras y lograr que estos se resuelvan de manera expedita y oportuna, en el marco de la transformación del Sistema de Justicia Laboral.

El Sistema de Justicia Laboral pasó de ser un modelo donde la conciliación era una etapa excepcional, a uno en el que la conciliación es obligatoria y se ha convertido en la vía predominante de solución de los conflictos individuales, fortaleciendo la cultura del diálogo y la solución pacífica de controversias en materia laboral.

Este Objetivo es congruente con el Eje General 3. Economía moral y trabajo, del PND 2025-2030,⁵⁶ promoviendo una mejora continua y sostenible del bienestar de toda la población.

6.7 Vinculación de los objetivos del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2025-2030

Objetivos del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2025-2030	Objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2025 – 2030	Estrategias del Plan Nacional de Desarrollo 2025 – 2030
1.- Crear alianzas con los sectores público, privado y social para incrementar las oportunidades de acceso al empleo para las y los jóvenes que no estudian y no trabajan.	<p>Objetivo 2.4: Impulsar el desarrollo científico y tecnológico a través de la educación, formación y capacitación para el trabajo, garantizando servicios innovadores, pertinentes y actualizados que mejoren el bienestar y la calidad de vida de todas las personas.</p> <p>Objetivo 3.2: Promover el trabajo digno para todas las personas en edad laboral, especialmente para los grupos históricamente vulnerados, facilitando su inserción en empleos alineados con las vocaciones económicas de los mercados laborales regionales y locales.</p>	<p>Estrategia 2.4.1 Reforzar las alianzas entre los sectores público, productivo y social para la capacitación de jóvenes, especialmente quienes no estudian ni trabajan, facilitando su desarrollo de experiencia laboral y habilidades para el empleo.</p> <p>Estrategia 2.4.4. Crear las condiciones para ampliar el sistema dual de educación y formación profesional en colaboración con empresas, y fortalecer la certificación de competencias laborales para reducir las brechas de habilidades y aumentar la oferta laboral especializada.</p> <p>Estrategia 3.2.4 Acompañar la transición de las y los jóvenes de la etapa formativa a su integración al empleo formal, promoviendo trayectorias laborales exitosas.</p>

⁵⁴ Cifra al cierre de 2022, con base en informes de labores de la JFCA.

⁵⁵ Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. (s. f.). Indicadores de resultados. Recuperado de <https://www.gob.mx/cfcr/ articulos/indicadores-de-resultados-327906>

⁵⁶ Este eje se centra en promover el bienestar de las y los trabajadores, garantizando condiciones laborales dignas y sostenibles. Para lograrlo, se incluyen acciones enfocadas en garantizar un salario mínimo digno, que permita a las familias cubrir sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida; fortalecer las pensiones y la seguridad social, asegurando que todas las personas tengan un respaldo económico en la vejez; y promover un equilibrio entre trabajo y familia, impulsando medidas que favorezcan la calidad de vida de las y los trabajadores. Gobierno de México. (2024). Planeando juntos. Eje General 3: Economía Moral y Trabajo, en <https://planeandojuntos.gob.mx/pagina/economiamoral>.

Objetivos del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2025-2030	Objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2025 – 2030	Estrategias del Plan Nacional de Desarrollo 2025 – 2030
<p>2.- Impulsar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras formales.</p>	<p>Objetivo 3.1: Dignificar la remuneración laboral de las personas trabajadoras, especialmente aquellas de familias vulnerables, garantizando salarios justos.</p>	<p>Estrategia 3.1.1 Fortalecer el poder adquisitivo de la población de menores ingresos mediante aumentos progresivos en los salarios mínimos.</p> <p>Estrategia 3.1.2 Garantizar que la política de salarios mínimos incorpore perspectiva de género y justicia social, contribuyendo a reducir las brechas salariales de grupos históricamente discriminados, mediante monitoreo y evaluación.</p>
<p>3.- Promover la colocación de las personas buscadoras de empleo en puestos de trabajo formales.</p>	<p>Objetivo 3.2: Promover el trabajo digno para todas las personas en edad laboral, especialmente para los grupos históricamente vulnerados, facilitando su inserción en empleos alineados con las vocaciones económicas de los mercados laborales regionales y locales.</p>	<p>Estrategia 3.2.1 Promover mecanismos que aumenten la formalidad laboral para mejorar el bienestar de las familias mexicanas.</p>
<p>4.- Impulsar el establecimiento de condiciones de trabajo digno para todas las personas trabajadoras, con énfasis en los grupos históricamente vulnerados.</p>	<p>Objetivo 3.1: Dignificar la remuneración laboral de las personas trabajadoras, especialmente aquellas de familias vulnerables, garantizando salarios justos.</p> <p>Objetivo 3.2: Promover el trabajo digno para todas las personas en edad laboral, especialmente para los grupos históricamente vulnerados, facilitando su inserción en empleos alineados con las vocaciones económicas de los mercados laborales regionales y locales.</p>	<p>Estrategia 3.1.3. Acompañar los aumentos salariales con el fomento al desarrollo, la innovación y la adopción tecnológica para mejorar la competitividad y productividad laboral.</p> <p>Estrategia 3.2.2 Fortalecer las capacidades institucionales que garanticen los derechos laborales, promuevan la igualdad de oportunidades y la inclusión de grupos vulnerables al mercado laboral formal, con un enfoque en el <i>Humanismo Mexicano</i>, la igualdad sustantiva y la no discriminación.</p> <p>Estrategia 3.2.3 Implementar medidas para prevenir y erradicar el trabajo infantil, y proteger a los adolescentes en edad permitida para trabajar en todo el país, asegurando los derechos de todos.</p> <p>Estrategia 3.2.5 Brindar acceso a la seguridad social para los trabajadores de la economía digital, adaptándose a las nuevas necesidades tecnológicas del mercado laboral.</p> <p>Estrategia 3.2.6 Avanzar hacia una legislación laboral de vanguardia que flexibilice y mejore las condiciones de trabajo para todas las personas.</p> <p>Estrategia 3.2.7 Promover, apoyar y garantizar el cumplimiento de condiciones laborales centradas en la seguridad, salud y capacitación en los centros de trabajo, fomentando el desarrollo de competencias y habilidades, el conocimiento de los derechos laborales colectivos y el acceso a formación continua en el lugar de trabajo.</p>

Objetivos del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2025-2030	Objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2025 – 2030	Estrategias del Plan Nacional de Desarrollo 2025 – 2030
5.- Fortalecer el acceso a la justicia laboral de las personas trabajadoras a nivel nacional.	Objetivo 3.2: Promover el trabajo digno para todas las personas en edad laboral, especialmente para los grupos históricamente vulnerados, facilitando su inserción en empleos alineados con las vocaciones económicas de los mercados laborales regionales y locales.	Estrategia 3.2.7 Promover, apoyar y garantizar el cumplimiento de condiciones laborales centradas en la seguridad, salud y capacitación en los centros de trabajo, fomentando el desarrollo de competencias y habilidades, el conocimiento de los derechos laborales colectivos y el acceso a formación continua en el lugar de trabajo.
6.- Promover la defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras formales.	Objetivo 3.2: Promover el trabajo digno para todas las personas en edad laboral, especialmente para los grupos históricamente vulnerados, facilitando su inserción en empleos alineados con las vocaciones económicas de los mercados laborales regionales y locales.	Estrategia 3.2.5 Brindar acceso a la seguridad social para las personas trabajadoras de la economía digital, adaptándose a las nuevas necesidades tecnológicas del campo laboral. Estrategia 3.2.6 Avanzar hacia una legislación laboral de vanguardia que flexibilice y mejore las condiciones de trabajo para todas las personas.

6.8 Acciones transversales en el Sector Trabajo

Reconociendo el trabajo digno como un eje transformador del desarrollo humano sostenible, y a la cooperación internacional como una herramienta para reducir desigualdades y ampliar oportunidades para todas las personas, se hará uso de estas acciones para coadyuvar y respaldar la consecución de los objetivos del PSTPS 2025-2030.

En ese sentido, y en consonancia con el PND 2025–2030, el PSTPS 2025-2030 y los objetivos de este, se dará seguimiento a la revisión e instrumentación de los capítulos laborales en los mecanismos derivados del T-MEC u otros tratados y acuerdos comerciales; así como a la implementación y cumplimiento de los compromisos derivados de las normas internacionales del trabajo de la OIT ratificadas por México, y a la eventual ratificación de otros instrumentos internacionales prioritarios.

De igual forma, se propiciará la participación de México en foros y mecanismos regionales e internacionales especializados en materia laboral de los que nuestro país es parte, buscando posicionarnos como referente en temas laborales e impulsar las prioridades nacionales en estos espacios a fin de promover la adopción de medidas y acciones dirigidas a lograr un futuro mejor para todos.

Además, se buscará impulsar y fortalecer la Cooperación Sur-Sur y Triangular en materia laboral; así como la instrumentación de la colaboración, asistencia técnica e intercambio de conocimientos y buenas prácticas a nivel bilateral, regional o internacional.

Esto, con el propósito de fomentar, a través de la cooperación internacional, el fortalecimiento de las capacidades institucionales y la mejora de las políticas públicas en favor de las personas trabajadoras.

7. Estrategias y líneas de acción

Objetivo 1. Crear alianzas con los sectores público, privado y social para incrementar las oportunidades de acceso al empleo para las y los jóvenes que no estudian y no trabajan

Estrategia 1.1 Promover oportunidades de capacitación para que las y los jóvenes desarrollen experiencia laboral y habilidades para el trabajo y, con ello, puedan ocuparse en actividades productivas

Línea de acción
1.1.1 Desarrollar operativos territoriales en municipios vulnerables de la República Mexicana para dar atención a jóvenes y Centros de Trabajo que residen en zonas alejadas, de poca accesibilidad o sin internet.
1.1.2 Diseñar e implementar estrategias especiales para promover la capacitación de jóvenes que no estudian y no trabajan, en especial de jóvenes pertenecientes a grupos históricamente vulnerados.
1.1.3 Implementar mecanismos de supervisión a Centros de Trabajo para monitorear la efectividad de la capacitación.
1.1.4 Implementar mecanismos de evaluación periódica para conocer los efectos de la capacitación en las y los jóvenes.

Estrategia 1.2 Identificar la especialización económica por sector y región, así como las habilidades laborales requeridas por el sector productivo, para fortalecer la concertación con Centros de Trabajo que estén dispuestos a brindar capacitación efectiva para el trabajo

Línea de acción

1.2.1 Desarrollar análisis y metodologías en materia de economía regional para conocer la especialización económica en los distintos territorios del país.

1.2.2 Desarrollar estudios exploratorios y diagnósticos sectoriales para identificar las habilidades prioritarias demandadas por el sector productivo, con enfoque en las necesidades regionales y los empleos emergentes.

1.2.3 Establecer mesas de diálogo con actores clave (empresas, cámaras industriales, entre otras) para alinear la oferta de capacitación con las necesidades reales del campo laboral y promover la contratación de jóvenes.

Estrategia 1.3 Impulsar mecanismos que mejoren las condiciones y propicien la estabilidad económica de la población joven

Línea de acción

1.3.1 Promover y difundir vacantes laborales de calidad en el mercado formal para garantizar la protección social de las y los jóvenes en edad laboral.

1.3.2 Coordinar con dependencias de los tres niveles de gobierno la difusión y promoción de proyectos estratégicos de fomento al empleo para personas de 18 a 29 años.

1.3.3 Generar oportunidades para las juventudes creadoras/emprendedoras mediante espacios y herramientas que les permitan mejorar sus condiciones económicas y desarrollar sus aptitudes productivas.

1.3.4 Promover las herramientas y portales de empleo del gobierno federal dirigidas a jóvenes que buscan oportunidades laborales, para facilitar su acceso y permanencia en el mercado formal de trabajo.

Objetivo 2. Impulsar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras formales

Estrategia 2.1 Impulsar incrementos sostenidos, responsables y consensuados de los salarios mínimos para continuar con la recuperación de su poder adquisitivo

Línea de acción

2.1.1 Establecer metas para la trayectoria de recuperación del poder adquisitivo de los salarios mínimos mediante el seguimiento del costo de la canasta básica.

2.1.2 Dar seguimiento a los efectos de la Nueva Política de Salarios Mínimos sobre el empleo, el salario promedio, los precios y la pobreza, considerando un enfoque con perspectiva de género y de justicia social.

2.1.3 Construir una canasta que permita dar seguimiento a los bienes y servicios que facilite a los hogares acceder a una vida digna bajo un enfoque de derechos.

2.1.4 Definir una metodología que permita la evaluación periódica de las ocupaciones para su inclusión, modificación o exclusión del Sistema de Salarios Mínimos Profesionales.

Estrategia 2.2 Fortalecer el acceso al financiamiento en condiciones favorables a las personas trabajadoras formales, para incrementar su bienestar y el de sus familias

Línea de acción

2.2.1 Incrementar la afiliación de los centros de trabajo al Instituto FONACOT, para ampliar el número de personas trabajadoras en condiciones para ejercer su derecho al crédito, formalizando instrumentos jurídicos a través de los cuales se genere promoción y difusión efectiva de los diferentes productos crediticios que ofrece el Instituto.

2.2.2 Implementar mejoras en los procesos sustantivos del Instituto FONACOT, con el propósito de fortalecer su solidez financiera y fomentar un crecimiento sostenible en el financiamiento a la población trabajadora formal en todo el país, mediante la aplicación de estrategias eficaces para la recuperación de cartera y el otorgamiento de crédito.

2.2.3 Garantizar las condiciones de crédito para atender de manera más efectiva las necesidades específicas de las mujeres trabajadoras formales del país, organizando actividades que permitan impulsar el empoderamiento femenino en las finanzas y asegurando mantener el producto "Mujer Efectivo" como el más barato del mercado.

Objetivo 3. Promover la colocación de las personas buscadoras de empleo en puestos de trabajo formales

Estrategia 3.1 Apoyar la colocación de personas buscadoras de empleo en puestos de trabajo formales, fomentando el goce de derechos y prestaciones laborales

Línea de acción

3.1.1 Realizar intermediación laboral profesional y personalizada mediante Ferias de Empleo, Bolsa de Trabajo, y Portal del Empleo.

3.1.2 Promover la movilidad laboral, nacional e internacional, ordenada y segura, a través de mecanismos que garanticen el pleno respeto a los derechos humanos y laborales.

3.1.3 Apoyar la búsqueda de empleo de las poblaciones vulnerables mediante la Estrategia Abriendo Espacios del Programa de Apoyo al Empleo (PAE).

Estrategia 3.2 Generar alianzas para facilitar la colocación de personas buscadoras de empleo en puestos de trabajo formales

Línea de acción

3.2.1 Fortalecer las acciones de concertación empresarial para obtener más y mejores ofertas de empleo del sector privado y otras instituciones que ofrezcan empleos.

3.2.2 Dar seguimiento a las metas nacionales del Servicio Nacional de Empleo en materia de intermediación laboral y movilidad laboral con los gobiernos de las entidades federativas.

Estrategia 3.3 Promover acciones de capacitación entre las personas buscadoras de empleo, las y los empleadores y las Oficinas del Servicio Nacional de Empleo que mejoren el funcionamiento del campo laboral

Línea de acción

3.3.1 Promover acciones de capacitación entre las personas buscadoras de empleo para fortalecer sus habilidades de búsqueda y colocación en un empleo formal.

3.3.2 Promover acciones de capacitación entre las y los empleadores para sensibilizarles sobre la importancia de cumplir la normativa laboral y la importancia de un adecuado perfilamiento de vacantes.

3.3.3 Promover la profesionalización de las personas consejeras laborales que forman parte del Servicio Nacional de Empleo en todo el país para brindar una mejor atención a las personas buscadoras de empleo y a las instancias empleadoras.

Objetivo 4. Impulsar el establecimiento de condiciones de trabajo digno para todas las personas trabajadoras, con énfasis en los grupos históricamente vulnerados

Estrategia 4.1 Diseñar e implementar acciones inclusivas que eliminen barreras estructurales, promuevan la igualdad de oportunidades, y fortalezcan la integración de mujeres, personas con discapacidad y otros grupos vulnerables al campo laboral formal

Línea de acción

4.1.1 Impulsar condiciones de trabajo digno para personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad, incluidas aquellas con discapacidad, de la diversidad sexual o afectadas por barreras estructurales mediante políticas inclusivas, ajustes y mecanismos de protección laboral con enfoque de derechos.

4.1.2 Promover mecanismos normativos, institucionales y de política pública que aseguren la igualdad salarial entre mujeres y hombres, incluyendo medidas de transparencia retributiva, fortalecimiento de la inspección con perspectiva de género y acciones que incentiven prácticas empresariales equitativas.

4.1.3 Impulsar acciones para el reconocimiento, redistribución y formalización del trabajo de cuidados, mediante la promoción de esquemas de corresponsabilidad entre sectores y la adecuación normativa e institucional que permita conciliar la vida laboral y familiar con perspectiva de género.

4.1.4 Coadyuvar en la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar con perspectiva de género y no discriminación, a través de campañas de sensibilización para personas empleadoras y personas trabajadoras del hogar y con capacitaciones a personas servidoras públicas locales y federales.

Línea de acción

4.1.5 Promover espacios de diálogo para articular acciones de la federación y de las entidades federativas para erradicar el trabajo infantil y proteger el trabajo adolescente en edad permitida de trabajar.

4.1.6 Impulsar acciones integrales para prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger el trabajo adolescente en edad permitida, mediante campañas de sensibilización, vigilancia y articulación interinstitucional que garanticen el respeto a sus derechos y condiciones laborales adecuadas.

4.1.7 Fortalecer capacidades institucionales de gobiernos estatales y municipales para diseñar, implementar y supervisar políticas públicas contra el trabajo infantil y a favor de la protección del trabajo adolescente, mediante esquemas de coordinación, asistencia técnica y formación especializada.

4.1.8 Retomar y adaptar buenas prácticas impulsadas por países u organismos regionales e internacionales en materia de inclusión y equidad de género, involucrando a las áreas técnicas de la STPS, con el objetivo de fortalecer la implementación y el impacto de las políticas nacionales en estos ámbitos.

Estrategia 4.2 Promover, apoyar y supervisar el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de capacitación y adiestramiento en los centros de trabajo, contribuyendo a la productividad con beneficios compartidos**Línea de acción**

4.2.1 Fortalecer la promoción de la normatividad, los criterios y los procedimientos para que los centros de trabajo cumplan con sus obligaciones legales en materia de capacitación y adiestramiento.

4.2.2 Supervisar el cumplimiento por parte de los centros de trabajo de sus obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento.

4.2.3 Apoyar el cumplimiento de las obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento por parte de los centros de trabajo, a través de la oferta de capacitación presencial y a distancia.

4.2.4 Promover acciones de colaboración con los diversos actores del mundo del trabajo, para fomentar el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de capacitación y adiestramiento.

4.2.5 Fortalecer los criterios para el registro de la oferta de capacitación a los centros de trabajo por parte de agentes capacitadores externos y supervisar el cumplimiento por parte de estos a la normatividad aplicable.

Estrategia 4.3 Promover la implementación de acciones que incentiven la formalización de las personas trabajadoras, mejoren las condiciones laborales y fomenten la inclusión en la seguridad social**Línea de acción**

4.3.1 Elaborar una estrategia nacional para promover la colaboración de las autoridades laborales de las entidades federativas en la difusión y promoción del derecho a la seguridad social de las personas trabajadoras de sectores en situación de vulnerabilidad.

4.3.2 Diseñar y promover mecanismos normativos, institucionales y de coordinación que fortalezcan el acceso de personas trabajadoras independientes a la seguridad social, con modelos de incorporación progresiva, sostenibles y adaptados a las características económicas y fiscales.

4.3.3 Realizar acciones de coordinación, información y difusión orientadas a facilitar el acceso al derecho de las personas trabajadoras a la seguridad social, con énfasis en las personas trabajadoras de sectores vulnerables.

4.3.4 Promover trabajo digno para las personas privadas de la libertad en los centros penitenciarios federales, para mejorar sus condiciones de vida a través de la protección del acceso a la seguridad social.

4.3.5 Establecer los 32 Comités Estatales de Fomento Laboral Penitenciario para contribuir al aseguramiento de un trabajo digno para las personas privadas de la libertad en los centros penitenciarios federales.

4.3.6 Impulsar el aprovechamiento integral de los espacios aptos para el trabajo en los centros penitenciarios federales.

Estrategia 4.4 Realizar acciones de vigilancia e inspección para garantizar el cumplimiento de la normatividad y prevenir situaciones de riesgo o abuso en los centros de trabajo, a fin de proteger los derechos laborales de las personas trabajadoras

Línea de acción

4.4.1 Coordinar las inspecciones de trabajo focalizadas, con el propósito de contribuir al trabajo digno y decente, con perspectiva de género, inclusión y no discriminación.

4.4.2 Armonizar las nuevas disposiciones normativas en materia laboral, con el objetivo de impulsar la reforma para simplificar y eficientar el marco legal vigente en materia de inspección.

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

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

4.4.5 Fortalecer la vigilancia, promoción y acompañamiento de derechos laborales en zonas rurales y agrícolas, priorizando a personas jornaleras, en situación de vulnerabilidad, migración, pertenencia indígena o discriminación garantizando seguridad social, condiciones dignas y atención integral.

4.4.6 Fortalecer los mecanismos de autogestión para elevar el nivel de cumplimiento de obligaciones laborales en el marco del trabajo digno, incluyendo la capacitación y adiestramiento, las condiciones generales de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo y la igualdad sustantiva y no discriminación.

4.4.7 Construir y divulgar la política pública en seguridad y salud en el trabajo a través de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus homólogas estatales, promoviendo su cumplimiento en los centros laborales.

Objetivo 5. Fortalecer el acceso a la justicia laboral de las personas trabajadoras a nivel nacional

Estrategia 5.1 Garantizar la atención de las solicitudes de conciliación para la resolución de conflictos laborales individuales y colectivos de forma prejudicial

Línea de acción

5.1.1 Mejorar de manera continua las plataformas en línea para gestionar solicitudes de conciliación, dando puntual seguimiento a los casos y mejorando la comunicación con las partes.

5.1.2 Implementar medios digitales, mecanismos de autenticación segura y almacenamiento cifrado de datos, así como integrar tecnologías de inteligencia artificial, con el fin de mejorar la eficiencia, transparencia, accesibilidad y el intercambio en tiempo real de información en los procesos digitales de conciliación y registro laboral.

5.1.3 Proporcionar mediante sus procuradores asistencia a las personas trabajadoras, beneficiarias y sindicatos para la resolución de conflictos laborales a través de mecanismos como la mediación y, en su caso, el acompañamiento durante todo el proceso de conciliación prejudicial ante el CFCRL.

Estrategia 5.2 Fomentar la colaboración entre Juntas Especiales, para unificar criterios, promover políticas de productividad y calidad en el procedimiento laboral y distribuir competencias, conforme avance el proceso de cierre de instalaciones

Línea de acción

5.2.1 Concluir la atención de los asuntos en trámite en la fase de instrucción del proceso laboral.

5.2.2 Agilizar la ejecución de los laudos y vigilar su total cumplimiento de los asuntos en trámite.

5.2.3 Distribuir competencias y cargas de trabajo de las Juntas Especiales en la Ciudad de México y entidades federativas, conforme avance el proceso de cierre de instalaciones.

5.2.4 Establecer estándares de productividad en los procesos prioritarios para agilizar la atención y conclusión de los asuntos en trámite.

5.2.5 Conformar grupos de apoyo jurídico que emitan proyectos de laudos.

5.2.6 Implementar grupos de apoyo a la función actuarial en auxilio de las Juntas Especiales.

Estrategia 5.3 Generar acciones que faciliten la consolidación del Nuevo Modelo Laboral, mediante la integración y seguimiento de indicadores, la capacitación institucional y la difusión al público en general

Línea de acción

5.3.1 Coordinar el desarrollo integral del modelo laboral en las 32 entidades federativas, para que los Tribunales Laborales y los Centros de Conciliación operen en un ambiente de efectividad en sus tiempos de atención y resultados.

5.3.2 Desarrollar y aplicar indicadores de desempeño que permitan medir la cobertura, eficacia y calidad del acceso a la justicia laboral, con enfoque de derechos humanos, género y no discriminación.

5.3.3 Promover procesos de formación, sensibilización, difusión y capacitación constante dirigidos a personas trabajadoras, empleadores, autoridades judiciales, conciliadores y representantes sindicales, con el propósito de fortalecer la cultura de la legalidad y los derechos laborales, así como impulsar la mejora continua en la prestación de los servicios de mediación, conciliación laboral y seguridad social.

5.3.4 Impulsar el sistema de justicia laboral, dotando de herramientas tecnológicas y equipamiento que faciliten el acceso remoto, la transparencia en los procedimientos y la trazabilidad de los expedientes y resoluciones.

5.3.5 Coadyuvar en la consolidación del modelo de justicia laboral mediante la coordinación de acciones implementadas desde diversos órganos colegiados, a través de la toma de acuerdos y el seguimiento a su cumplimiento.

Estrategia 5.4 Promover ampliamente el libre ejercicio de los derechos de libertad sindical, democracia sindical y de negociación colectiva en materia de las nuevas relaciones laborales y sindicales conforme al Nuevo Modelo Laboral, en particular aprovechando las condiciones establecidas en el acuerdo comercial entre México, Estados Unidos y Canadá

Línea de acción

5.4.1 Promover el conocimiento e impartir capacitación para el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo y los principios y prácticas previstos en el Nuevo Modelo Laboral, derivados de las reformas a la Ley, para la consolidación del trabajo digno.

5.4.2 Elaborar materiales impresos, físicos, digitales y audiovisuales, referentes a los derechos colectivos de trabajo, el modelo laboral renovado y su impacto en el trabajo digno.

5.4.3 Promover el diálogo social entre patrones y personas trabajadoras, así como la negociación y contratación colectiva, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la productividad con beneficios compartidos.

Estrategia 5.5 Fortalecer el acceso a la justicia laboral mediante representación jurídica y servicios de atención ciudadana de la PROFEDET

Línea de acción

5.5.1 Otorgar el servicio de representación jurídica a las personas cuyos derechos laborales o de seguridad social sean vulnerados.

5.5.2 Ampliar los mecanismos y vías de atención de la opinión de la ciudadanía, así como de la recepción y seguimiento de quejas o denuncias.

5.5.3 Promover y difundir de manera constante el acceso a la información pública de la Procuraduría.

Estrategia 5.6 Promover la implementación de acciones que incentiven el acceso a la justicia laboral con énfasis en los grupos históricamente vulnerados

Línea de acción

5.6.1 Fortalecer la certeza jurídica y los mecanismos de aplicación del derecho a la participación de las personas trabajadoras en las utilidades, mediante medidas que promuevan su ejercicio equitativo y alineado con las particularidades productivas de las distintas ramas económicas.

5.6.2 Fortalecer el acceso a la justicia laboral de las personas trabajadoras del hogar con perspectiva de género y no discriminación.

5.6.3 Coordinar una campaña permanente de concientización sobre los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar.

Objetivo 6. Promover la defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras formales**Estrategia 6.1 Vigilar el cumplimiento de las nuevas disposiciones y modelos laborales de aseguramiento en seguridad social y condiciones de trabajo digno para garantizar el bienestar de las personas trabajadoras****Línea de acción**

6.1.1 Impulsar la reducción gradual de la jornada laboral y la transición hacia una nueva cultura del tiempo de trabajo que priorice la salud, el bienestar y la dignidad de las personas trabajadoras, en concordancia con estándares internacionales y con base en el diálogo social, a través de la organización de mesas de trabajo con los sectores involucrados.

6.1.2 Diseñar e implementar mecanismos de certificación laboral que acrediten el cumplimiento de condiciones generales de trabajo dignas en centros agrícolas vinculados a la exportación

6.1.3 Impulsar los mecanismos de cumplimiento voluntario de normatividad laboral para la prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo, a través de su difusión en los medios de comunicación al alcance.

6.1.4 Promover acuerdos de colaboración con los sectores público, privado y social para la adopción de mecanismos de autogestión y autoevaluación con el propósito de favorecer condiciones de trabajo digno.

6.1.5 Definir la política pública en materia de seguridad y salud en el trabajo, a través de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y de las Comisiones Consultivas Estatales de cada Entidad Federativa, con la participación de las y los empleadores y personas trabajadoras, procurando la incorporación de nuevas organizaciones sindicales, así como de interesados en la materia.

6.1.6 Coordinar acciones para que los centros de trabajo cuenten con condiciones de seguridad y salud con la aplicación y cumplimiento de las Normas Oficiales Mexicanas en Seguridad y Salud en el Trabajo para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.

6.1.7 Difundir la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo y promover su cumplimiento, con la participación de las organizaciones de las personas trabajadoras y empleadores, así como de instituciones educativas y sociales.

6.1.8 Proponer la elaboración de estudios, diagnósticos, encuestas y otros documentos analíticos que permitan conocer el estado de segmentos específicos de las personas trabajadoras en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sirvan de base para la elaboración de políticas públicas, en SST.

Estrategia 6.2 Proteger los derechos laborales de las personas trabajadoras, beneficiarias y sindicatos, a través de los servicios de la PROFEDET para facilitar el acceso a la justicia laboral y promover la resolución de conflictos**Línea de acción**

6.2.1 Brindar orientación y asesoría jurídica presencial y en línea a la ciudadanía sobre sus derechos laborales y de seguridad social, con enfoque en la perspectiva de género especialmente en casos de discriminación, acoso laboral, y hostigamiento.

6.2.2 Impulsar la resolución de conflictos entre las personas trabajadoras y sus sindicatos, con sus empleadores antes de acudir a juicio a través de la mediación y la asistencia en conciliación.

6.2.3 Difundir y acercar a la población los servicios de la PROFEDET a través de estrategias presenciales, físicas y digitales, promoviendo el acceso a la justicia laboral.

Estrategia 6.3 Ampliar el alcance de los servicios del CFCRL hacia las zonas de difícil acceso mediante la implementación de oficinas itinerantes, garantizando que las personas trabajadoras de comunidades remotas también reciban atención oportuna y de calidad**Línea de acción**

6.3.1 Desarrollar un plan de trabajo para la determinación de la apertura de nuevas instalaciones o mejora de oficinas existentes, para la atención de localidades prioritarias o con alta demanda de servicios de conciliación y registro laboral, que incluya infraestructura y personal necesario.

6.3.2 Establecer unidades móviles equipadas con la tecnología necesaria para brindar atención, además de contar con personas conciliadoras, para apoyar a población vulnerada, asegurando que tengan fácil acceso a los servicios del CFCRL.

6.3.3 Diseñar mecanismos de seguimiento a los resultados de las oficinas de atención prioritaria, así como de las unidades móviles, para evaluar la prestación de los trámites y servicios que brinda el CFCRL.

Estrategia 6.4 Implementar políticas de ciberseguridad que garanticen la protección de la información en posesión del CFCRL y que aseguren la observancia de los principios de legalidad, transparencia y publicidad

Línea de acción

6.4.1 Establecer políticas y procedimientos claros para proteger los datos y sistemas del CFCRL y reaccionar de forma efectiva ante posibles incidentes.

6.4.2 Implementar un sistema de monitoreo y actualización periódica de las medidas de seguridad de la información en posesión del CFCRL.

6.4.3 Desarrollar un plan de contingencia para responder a posibles brechas de seguridad, de manera inmediata, efectiva, sin pérdida de datos, sin suspensión de operaciones o impacto financiero.

Estrategia 6.5 Garantizar la legitimidad y transparencia en los procesos de verificación y democracia sindical, para que las personas trabajadoras ejerzan su derecho al voto libre, directo y personal, para la elección de sus dirigencias, así como en los procesos de negociación colectiva

Línea de acción

6.5.1 Realizar foros de consulta, con la participación de los actores del mundo laboral, para conocer e integrar sus propuestas de mejora a la normativa en materia de verificación de los procesos democráticos sindicales.

6.5.2 Desarrollar normativa actualizada para los procesos de verificación y democracia sindical, que incluyan los requisitos legales y los principios democráticos que deben observarse.

6.5.3 Publicar toda la información relevante y pertinente sobre los procesos de verificación y democracia sindical, incluyendo fechas, candidatos, y resultados, en el sitio *Web* del CFCRL y en otros medios accesibles.

6.5.4 Promover la participación responsable de observadores independientes y organizaciones de la sociedad civil en la supervisión de los procesos de verificación y democracia Sindical para garantizar su transparencia.

6.5.5 Crear y mantener canales accesibles y confidenciales para que las personas trabajadoras puedan denunciar irregularidades o violaciones a sus derechos durante los procesos de verificación y democracia sindical.

6.5.6 Establecer un comité especializado para la revisión y resolución de quejas relacionadas con los procesos de verificación y democracia sindical, asegurando una respuesta oportuna y justa.

6.5.7 Implementar auditorías periódicas de los registros relacionados con los procesos de verificación y democracia sindical para detectar y corregir posibles irregularidades.

6.5.8 Implementar procesos de verificación y democracia sindical realizados mediante el uso de medios electrónicos, para garantizar que se cumplan los principios de confiabilidad, certeza y eficacia.

Acciones Transversales en el Sector Trabajo

Línea de acción

A.T.1 Dar seguimiento a la ratificación de normas internacionales del trabajo de la OIT pertinentes y al cumplimiento de los compromisos derivados de aquellos suscritos y ratificados por México.

A.T.2 Fortalecer la instrumentación de colaboración, asistencia técnica e intercambio de conocimientos y buenas prácticas a nivel bilateral, regional o internacional en materia laboral.

A.T.3 Fomentar la celebración de convenios y acuerdos de cooperación técnica con actores internacionales que contribuyan al desarrollo de capacidades institucionales.

A.T.4 Reforzar la implementación de mecanismos de vigilancia del cumplimiento de derechos laborales, especialmente en materia de negociación colectiva, libertad sindical y la erradicación del trabajo forzoso, obligatorio e infantil, conforme al T-MEC.

8. Indicadores y metas

Indicador 1.1

ELEMENTOS DEL INDICADOR						
Nombre	1.1 Porcentaje de jóvenes que no estudian y no trabajan.					
Objetivo	Objetivo 1. Crear alianzas con los sectores público, privado y social para incrementar las oportunidades de acceso al empleo para las y los jóvenes que no estudian y no trabajan					
Definición o descripción	Mide el porcentaje de jóvenes de entre 18 y 29 años que no estudia y no trabaja					
Derecho asociado	Derecho al trabajo					
Nivel de desagregación	Jóvenes de entre 18 y 29 años que no estudian y no trabajan. • Geográfica: Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual			
Acumulado o periódico	Periódico	Disponibilidad de la información	Marzo del año siguiente.			
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-diciembre.			
Tendencia esperada	Descendente	Unidad responsable de reportar el avance	Unidad del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, Secretaría del Trabajo y Previsión Social			
Método de cálculo	$PJNENT = PTJNENT / PTJ * 100$, donde PJNENT: porcentaje de jóvenes que no estudian y no trabajan; PTJNENT: promedio trimestral del número de jóvenes de entre 18 y 29 años que no estudian y no trabajan; PTJ: promedio trimestral del número de jóvenes de entre 18 y 29 años.					
Observaciones	El cálculo toma como base la información provista por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, cuya periodicidad de entrega es trimestral.					
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE						
La línea base debe corresponder a un valor definitivo para el ciclo 2024 o previo, no podrá ser un valor preliminar ni estimado.						
Nombre variable 1	Promedio trimestral del número de jóvenes de entre 18 y 29 años que no estudian y no trabajan	Valor variable 1	4,926,885	Fuente de información variable 1	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.	
Nombre variable 2	Promedio trimestral del número de jóvenes de entre 18 y 29 años	Valor variable 2	23,976,593	Fuente de información variable 2	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.	
Sustitución en método de cálculo	$4,926,885 / 23,976,593 * 100 = 20.5\%$					
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	20.5					
Año	2024					
Meta 2030			Nota sobre la meta 2030			
17.5						
SERIE HISTÓRICA DEL INDICADOR						
Se deberán registrar los valores de acuerdo con la frecuencia de medición del indicador.						
Puede registrar NA (No aplica) y ND (No disponible) cuando corresponda.						
2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
23.4	22.8	24.5	23.3	21.5	20.6	20.5
METAS						
Puede registrar NA cuando no aplique meta para ese año, de acuerdo con la frecuencia de medición.						
2025	2026	2027	2028	2029	2030	
20.0	19.5	19.0	18.5	18.0	17.5	

Indicador 2.1

ELEMENTOS DEL INDICADOR						
Nombre	2.1 Número de canastas básicas que puede adquirir el salario mínimo					
Objetivo	Objetivo 2. Impulsar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras formales					
Definición o descripción	Mide el número de canastas básicas (alimentaria y no alimentaria urbana) que pueden ser adquiridas con un salario mínimo.					
Derecho asociado	Derecho a un ingreso remunerador.					
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual			
Acumulado o periódico	Periódica	Disponibilidad de la información	Enero del año siguiente			
Unidad de medida	Canastas básicas	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre			
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	Comisión Nacional de los Salarios Mínimos			
Método de cálculo	$NCBSM = \frac{VSM}{VPCAYNA}$ NCBSM: Número de canastas básicas que puede adquirir el salario mínimo. VSM: Valor del salario mínimo. PCAYNA Valor promedio durante el periodo de la canasta alimentaria y no alimentaria (urbana)					
Observaciones	El Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) ha calculado el valor mensual de las canastas multiplicando por 30 el valor monetario diario. El valor del salario mínimo corresponde a la Zona del Salario Mínimo General; en caso de que el salario mínimo se incremente en el transcurso del año, el valor será el promedio ponderado por el tiempo de vigencia.					
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE						
La línea base debe corresponder a un valor definitivo para el ciclo 2024 o previo, no podrá ser un valor preliminar ni estimado.						
Nombre variable 1	Valor del salario mínimo	Valor variable 1	248.93	Fuente de información variable 1	Comisión Nacional de los Salarios Mínimos	
Nombre variable 2	Valor promedio durante el periodo de la canasta alimentaria y no alimentaria (urbana)	Valor variable 2	151.63	Fuente de información variable 2	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social	
Sustitución en método de cálculo	$NCBSM = \frac{VSM}{VPCAYNA} = \frac{248.93}{151.62} = 1.64$					
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	1.64		Las funciones del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) pasaron al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en julio del 2025, por lo que ésta última será la fuente de información de la variable 2			
Año	2024					
Meta 2030			Nota sobre la meta 2030			
2.50			El cálculo del monto necesario para adquirir la canasta básica puede estar sujeto a cambios en la metodología.			
SERIE HISTÓRICA DEL INDICADOR						
Se deberán registrar los valores de acuerdo con la frecuencia de medición del indicador. Puede registrar NA (No aplica) y ND (No disponible) cuando corresponda.						
2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
0.80	0.89	1.04	1.13	1.26	1.44	1.64
METAS						
Puede registrar NA cuando no aplique meta para ese año, de acuerdo con la frecuencia de medición.						
2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1.76	1.89	2.02	2.17	2.33	2.50	

Indicador 2.2

ELEMENTOS DEL INDICADOR						
Nombre	2.2 Tasa de crecimiento del importe de crédito ejercido por trabajadores formales.					
Objetivo	Objetivo 2. Impulsar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras formales					
Definición o descripción	Mide la tasa de crecimiento del importe de crédito ejercido en términos nominales, dispuesto por las personas trabajadoras con el objetivo de mejorar su calidad de vida y la de sus familias mediante la adquisición de bienes de consumo duradero y pago de servicios					
Derecho asociado	Derecho a un Crédito Justo Artículo 103 Bis (LFT)					
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual			
Acumulado o periódico	Periódico	Disponibilidad de la información	Enero			
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-Diciembre			
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	14.- Trabajo y Previsión Social P7R.- Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores			
Método de cálculo	$TCICE = (ICEnUE - ICEnEP / ICEnEP) * 100 =$ Tasa de crecimiento del importe de crédito ejercido por trabajadores formales. ICEnUE=Importe de crédito ejercido nominal del último ejercicio. ICEnEP=Importe de crédito ejercido nominal del ejercicio previo.					
Observaciones	No hay observaciones					
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE						
La línea base debe corresponder a un valor definitivo para el ciclo 2024 o previo, no podrá ser un valor preliminar ni estimado.						
Nombre variable 1	1.- ICEnUE =Importe de crédito ejercido nominal del último ejercicio (2024)	Valor variable 1	53,643	Fuente de información variable 1	Sistema CREDERE	
Nombre variable 2	2.- ICEnEP =Importe de crédito ejercido nominal del ejercicio previo.	Valor variable 2	42,999	Fuente de información variable 2	Sistema CREDERE	
Sustitución en método de cálculo	$TCICE = (53,643 - 42,999 / 42,999) * 100 = 24.8\%$.					
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	24.8					
Año	2024					
Meta 2030			Nota sobre la meta 2030			
7.8			La meta 2030 refleja el mantenimiento de un crecimiento constante en el importe de crédito ejercido por las personas trabajadoras formales.			
SERIE HISTÓRICA DEL INDICADOR						
Se deberán registrar los valores de acuerdo con la frecuencia de medición del indicador.						
Puede registrar NA (No aplica) y ND (No disponible) cuando corresponda.						
2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
8.8	20.2	-18.5	40.3	27.7	34.9	24.8
METAS						
Puede registrar NA cuando no aplique meta para ese año, de acuerdo con la frecuencia de medición.						
2025	2026	2027	2028	2029	2030	
5.0	7.8	7.8	7.8	7.8	7.8	

Indicador 3.1

ELEMENTOS DEL INDICADOR						
Nombre	3.1 Porcentaje de contribución al aumento de la formalidad en el empleo.					
Objetivo	Objetivo 3. Promover la colocación de las personas buscadoras de empleo en puestos de trabajo formales.					
Definición o descripción	Mide el porcentaje de nuevas inscripciones en un empleo formal apoyadas por el Servicio Nacional de Empleo respecto al total de nuevas inscripciones en un empleo formal registradas en el Instituto Mexicano del Seguro Social.					
Derecho asociado	Derecho al trabajo digno.					
Nivel de desagregación	Nacional. Personas mayores de 18 años	Periodicidad o frecuencia de medición		Anual		
Acumulado o periódico	Periódico (anual)	Disponibilidad de la información		Abril del siguiente año		
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos		Enero a marzo del siguiente año		
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance		Unidad del Servicio Nacional de Empleo		
Método de cálculo	$PCAFL_t = 100 \times \frac{ISNE_t}{RUNIMSS_t}$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> $PCAFL_t$: Porcentaje de contribución al aumento de la formalidad en el empleo en el año t. $ISNE_t$: Personas buscadoras de empleo que, tras haber sido apoyadas por el Servicio Nacional de Empleo en su búsqueda de trabajo entre enero y diciembre del año t, encontraron un empleo formal, validado con registros administrativos del Instituto Mexicano del Seguro en los tres meses posteriores a su atención. $RUNIMSS_t$: Registros únicos nuevos (altas) del Instituto Mexicano del Seguro social durante el año t. 					
Observaciones	<p>El indicador está diseñado para tener una estimación de la participación que el Servicio Nacional de Empleo tiene sobre los nuevos empleos formales registrados en un año.</p> <p>Los resultados del indicador sirven para responder la pregunta: "Del total de nuevos empleos formales registrados en el año ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, ¿qué porcentaje fue apoyado por el Servicio Nacional de Empleo?"</p>					
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE						
La línea base debe corresponder a un valor definitivo para el ciclo 2024 o previo, no podrá ser un valor preliminar ni estimado.						
Nombre variable 1	$ISNE_t$	Valor variable 1	235,573	Fuente de información variable 1	Registros administrativos de la Unidad del Servicio Nacional de Empleo y del Instituto Mexicano del Seguro Social	
Nombre variable 2	$RUNIMSS_t$	Valor variable 2	13,264,039	Fuente de información variable 2	Registros administrativos del Instituto Mexicano del Seguro Social.	
Sustitución en método de cálculo	$PCAFL_t = 100 \times \frac{235,573}{13,264,039} = 1.78\%$					
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	1.78%		No aplica			
Año	2024					
Meta 2030			Nota sobre la meta 2030			
1.87%			No aplica			
SERIE HISTÓRICA DEL INDICADOR						
Se deberán registrar los valores de acuerdo con la frecuencia de medición del indicador. Puede registrar NA (No aplica) y ND (No disponible) cuando corresponda.						
2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ND	2.30%	1.93%	1.54%	1.65%	1.84%	1.78%
METAS						
Puede registrar NA cuando no aplique meta para ese año, de acuerdo con la frecuencia de medición.						
2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1.68%	1.76%	1.80%	1.82%	1.85%	1.87%	

Indicador 4.1

ELEMENTOS DEL INDICADOR						
Nombre	4.1 Porcentaje de cumplimiento de la normatividad laboral en centros de trabajo inspeccionados.					
Objetivo	Objetivo 4. Impulsar el establecimiento de condiciones de trabajo digno para todas las personas trabajadoras, con énfasis en los grupos históricamente vulnerados					
Definición o descripción	Mide el porcentaje de medidas atendidas respecto de las medidas dictadas en visitas de inspección en el periodo.					
Derecho asociado	Derecho al trabajo digno y socialmente útil					
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición		Anual		
Acumulado o periódico	Periódico	Disponibilidad de la información		Enero del año siguiente		
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos		Enero-Diciembre		
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance		Unidad de Trabajo Digno		
Método de cálculo	(Número de medidas atendidas en visitas de inspección del año t / número de medidas dictadas en visitas de inspección del año t)*100= Porcentaje de cumplimiento de la normatividad laboral en centros de trabajo inspeccionados					
Observaciones	Definición de Variables: Medidas Dictadas: Son determinaciones administrativas que la autoridad laboral impone al patrón como resultado de los incumplimientos a la normatividad laboral detectados durante la visita de inspección, los cuales no pudieron ser solventados o acreditados por el patrón en la primera etapa del procedimiento administrativo de inspección. Estas medidas reflejan obligaciones incumplidas en ese momento y constituyen requerimientos específicos por parte de la autoridad para que el patrón corrija o acredite el cumplimiento de la legislación laboral aplicable, dentro de los términos y plazos establecidos por la normatividad; de no hacerlo, podrá iniciarse el procedimiento administrativo de sanción correspondiente. Medidas Atendidas: Son aquellas determinaciones administrativas previamente impuestas por la autoridad laboral que han sido cumplidas o solventadas por el patrón dentro de los plazos y condiciones establecidos en el procedimiento administrativo de inspección. Estas medidas reflejan la regularización de los incumplimientos originalmente detectados, mediante la acreditación documental o el cumplimiento material de las obligaciones laborales conforme a la normatividad aplicable.					
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE						
La línea base debe corresponder a un valor definitivo para el ciclo 2024 o previo, no podrá ser un valor preliminar ni estimado.						
Nombre variable 1	1.- Número de medidas atendidas en visitas de inspección del año 2024	Valor variable 1	333,239	Fuente de información variable 1	Registros administrativos de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo/Unidad de Trabajo Digno	
Nombre variable 2	2.- Número de medidas dictadas en visitas de inspección del año 2024	Valor variable 2	395,948	Fuente de información variable 2	Registros administrativos de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo/Unidad de Trabajo Digno	
Sustitución en método de cálculo	(333,239/ 395,948) * 100= 84.16%					
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	84.16%					
Año	2024					
Meta 2030			Nota sobre la meta 2030			
87.50%						
SERIE HISTÓRICA DEL INDICADOR						
Se deberán registrar los valores de acuerdo con la frecuencia de medición del indicador. Puede registrar NA (No aplica) y ND (No disponible) cuando corresponda.						
2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
66.41%	91.87%	39.09%	70.18%	91.79%	80%	84.16%
METAS						
Puede registrar NA cuando no aplique meta para ese año, de acuerdo con la frecuencia de medición.						
2025	2026	2027	2028	2029	2030	
87.50%	87.50%	87.50%	87.50%	87.50%	87.50%	

Indicador 5.1

ELEMENTOS DEL INDICADOR						
Nombre	5.1 Porcentaje de conciliación					
Objetivo	Objetivo 5. Fortalecer el acceso a la justicia laboral de las personas trabajadoras a nivel nacional					
Definición o descripción	El indicador mide el porcentaje de asuntos individuales recibidos que se resuelven mediante la celebración de un convenio de conciliación, en relación con el total de solicitudes recibidas					
Derecho asociado	Derecho al acceso a la justicia Garantiza que toda persona recurra a mecanismos efectivos para resolver conflictos, como lo es la conciliación laboral que promueve soluciones rápidas y equitativas fuera de un juicio formal.					
Nivel de desagregación	<ul style="list-style-type: none"> Geográfica: Nacional Entidad federativa: 32 entidades federativas 	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual			
Acumulado o periódico	Acumulado: de 2020 a la fecha. Desde la implementación de la reforma al sistema de justicia laboral	Disponibilidad de la información	Enero de cada ejercicio fiscal			
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero a diciembre del año a reportar			
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral			
Método de cálculo	(convenios de conciliación celebrados / convenios de conciliación celebrados + asuntos no conciliados) *100					
Observaciones	No aplica					
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE						
La línea base debe corresponder a un valor definitivo para el ciclo 2024 o previo, no podrá ser un valor preliminar ni estimado.						
Nombre variable 1	Convenios celebrados durante el ejercicio fiscal a reportar	Valor variable 1	261,637	Fuente de información variable 1	Micrositio de la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral	
Nombre variable 2	Asuntos no conciliados	Valor variable 2	75,260	Fuente de información variable 2	Micrositio de la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral	
Sustitución en método de cálculo	77.7%					
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	77.7%		El año 2022 se estableció como línea base del indicador, al ser el primero en el que todas las entidades federativas contaban con la implementación plena de la reforma al sistema de justicia laboral.			
Año	2022					
Meta 2030			Nota sobre la meta 2030			
80%			No plica			
SERIE HISTÓRICA DEL INDICADOR						
Se deberán registrar los valores de acuerdo con la frecuencia de medición del indicador.						
Puede registrar NA (No aplica) y ND (No disponible) cuando corresponda.						
2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
NA	NA	95.3%	79.2%	77.7%	77.9%	77.8%
METAS						
Puede registrar NA cuando no aplique meta para ese año, de acuerdo con la frecuencia de medición.						
2025	2026	2027	2028	2029	2030	
78.0%	78.5%	79.0%	79.5%	80.0%	80.0%	

Indicador 5.2

ELEMENTOS DEL INDICADOR						
Nombre	5.2 Contribuir al cierre de procesos del antiguo modelo de impartición de justicia laboral.					
Objetivo	Objetivo 5. Fortalecer el acceso a la justicia laboral de las personas trabajadoras a nivel nacional					
Definición o descripción	Mide el porcentaje de conclusión de los asuntos presentados ante el antiguo modelo de impartición de justicia laboral.					
Derecho asociado	Garantía al acceso de impartición de justicia laboral.					
Nivel de desagregación	<ul style="list-style-type: none"> Nacional Juicios federales 	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual			
Acumulado o periódico	Acumulado: Número de asuntos concluidos con respecto al saldo reportado al 31 de diciembre de 2024. Periódico: Avances semestrales.	Disponibilidad de la información	Segunda quincena del mes de enero			
Unidad de medida	Porcentaje y/o número de asuntos concluidos	Periodo de recolección de los datos	Enero-diciembre			
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje			
Método de cálculo	(Asuntos concluidos en el periodo t/Asuntos en trámite reportados al 31 de diciembre de 2014) X100					
Observaciones	Los asuntos concluidos son aquellos juicios que se pueden visualizar en la etapa de archivo general					
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE						
La línea base debe corresponder a un valor definitivo para el ciclo 2024 o previo, no podrá ser un valor preliminar ni estimado.						
Nombre variable 1	Número de asuntos concluidos	Valor variable 1	105,139	Fuente de información variable 1	JFCA Informe de Labores que rinden las Juntas Especiales	
Nombre variable 2	Asuntos en trámite al inicio del periodo	Valor variable 2	382,517	Fuente de información variable 2	JFCA Informe de Labores que rinden las Juntas Especiales	
Sustitución en método de cálculo	105,139/382,517*100					
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base				Nota sobre la línea base		
Valor	27.5%			Se dará seguimiento a la conclusión de asuntos individuales. De manera complementaria se mencionarán los avances en materia colectiva.		
Año	2024					
Meta 2030				Nota sobre la meta 2030		
100% sobre los asuntos registrados al cierre de 2024.				Para el logro de la meta 2030 (conclusión al 100% de los asuntos), está condicionada a la ejecución total de los laudos, los cuales no dependen al 100% de la JFCA, ya que hay factores externos como la falta de presupuesto en Organismos Públicos y Empresas Privadas que retrasan la conclusión de éstos. El compromiso para 2030, es que los asuntos que queden pendientes se encuentran en las dos últimas etapas procesales denominadas laudo y ejecución, así como con una unidad administrativa reducida al máximo.		
SERIE HISTÓRICA DEL INDICADOR						
Se deberán registrar los valores de acuerdo a la frecuencia de medición del indicador. Puede registrar NA (No aplica) y ND (No disponible) cuando corresponda.						
2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
17.1%	21.0%	8.9%	10.1%	14.6%	29.4%	27.5
METAS						
Puede registrar NA cuando no aplique meta para ese año, de acuerdo con la frecuencia de medición.						
2025	2026	2027	2028	2029	2030	
30.0%	44%	58%	72%	86%	100%	

Indicador 6.1

ELEMENTOS DEL INDICADOR						
Nombre	6.1 Porcentaje de servicios y asesorías otorgadas a las trabajadoras y beneficiarias para la defensa de sus derechos laborales.					
Objetivo	Objetivo 6. Promover la defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras formales					
Definición o descripción	Mide el porcentaje de servicios de orientación y asesoría presencial y en línea otorgados para la defensa de sus derechos laborales.					
Derecho asociado	Derecho al acceso gratuito a la justicia laboral Derecho a la mediación y conciliación previa al juicio Derecho a la igualdad y no discriminación en el acceso a la justicia Derecho a la atención prioritaria a personas en situación de desventaja Derecho a recibir información clara y accesible sobre sus derechos laborales					
Nivel de desagregación	<ul style="list-style-type: none"> Geográfica: Nacional Entidad federativa Sexo: Mujeres, Hombres Edad: menor, 18-24,25-30,31-40,41-59, 60-mayor Grupos poblacionales: Personas trabajadoras, Beneficiarias y sindicatos. Sector/rama económica: ramas industriales señaladas en el Artículo 527 LFT. 	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual.			
Acumulado o periódico	Periodo (anual)	Disponibilidad de la información	Segunda quincena del mes de enero			
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero - diciembre			
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	Dirección de Estadística y Análisis Técnico			
Método de cálculo	$\frac{NSCE_t}{NTSOA_t} \times 100$ NSCE: Número de servicios de orientación y asesoría jurídica presenciales y en línea, otorgados a mujeres trabajadoras y beneficiarias entre enero y diciembre del año t. NTSOA: Número total de servicios de orientación y asesoría jurídica presenciales y en línea otorgados por la PROFEDET durante el año t.					
Observaciones	No hay observaciones					
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE						
La línea base debe corresponder a un valor definitivo para el ciclo 2024 o previo, no podrá ser un valor preliminar ni estimado.						
Nombre variable 1	Número de servicios de orientación y asesoría jurídica presenciales y en línea, otorgados a mujeres entre enero y diciembre del año 2024.	Valor variable 1	123,796	Fuente de información variable 1	Sistema interno de la Procuraduría denominado SIPRODET.	
Nombre variable 2	Número total de servicios de orientación y asesoría jurídica presenciales y en línea otorgados por la PROFEDET durante el año 2024.	Valor variable 2	270,949	Fuente de información variable 2	Sistema interno de la Procuraduría denominado SIPRODET.	
Sustitución en método de cálculo	$(123.796 / 270,949) * 100 = (0.45) * 100 = 46\%$					
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	1.25%.		NA			
Año	2024					
Meta 2030			Nota sobre la meta 2030			
48.5%			NA			
SERIE HISTÓRICA DEL INDICADOR						
Se deberán registrar los valores de acuerdo a la frecuencia de medición del indicador. Puede registrar NA (No aplica) y ND (No disponible) cuando corresponda.						
2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
46%	46%	46%	48%	45%	44%	46%
METAS						
Puede registrar NA cuando no aplique meta para ese año, de acuerdo con la frecuencia de medición.						
2025	2026	2027	2028	2029	2030	
46%	46.5%	47%	47.5%	48%	48.5%	

Indicador 6.2

ELEMENTOS DEL INDICADOR						
Nombre	6.2 Porcentaje de solicitudes de conciliación individual que concluyen en la primera audiencia de conciliación					
Objetivo	Objetivo 6. Promover la defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras formales					
Definición o descripción	Mide la proporción de solicitudes de conciliación que se resolvieron en la primera audiencia de conciliación					
Derecho asociado	Derecho al trabajo digno					
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Anual			
Acumulado o periódico	Periódico	Disponibilidad de la información	Primer mes posterior al cierre del año			
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero - diciembre			
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	Sistema Nacional de Conciliación Laboral (SINACOL) a cargo de la Coordinación General de Conciliación Individual. Enlace electrónico: https://conciliacion.centrolaboral.gob.mx			
Método de cálculo	Total de solicitudes de conciliación individual resueltas en la primera audiencia de conciliación / Total de solicitudes de conciliación individual concluidas X 100					
Observaciones	Total de solicitudes de conciliación individual concluidas es resultado de la suma de solicitudes de conciliación individual que concluyeron mediante convenio, no conciliación, no conciliación por incomparecencia del citado y archivadas					
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE						
Nombre variable 1	Total de solicitudes de conciliación individual resueltas en la primera audiencia de conciliación durante el ejercicio 2023	Valor variable 1	129,067	Fuente de información variable 1	Sistema Nacional de Conciliación (SINACOL)	
Nombre variable 2	Total de solicitudes de conciliación concluidas durante el ejercicio 2023	Valor variable 2	153,991	Fuente de información variable 2	Sistema Nacional de Conciliación (SINACOL)	
Sustitución en método de cálculo	129,067 / 153,991 * 100 = 83.8%					
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	83.8%		Al cierre del año 2023 se concluyeron en la primera audiencia de conciliación un total de 129,067 solicitudes de conciliación individual (84,520 convenios, 32,841 no conciliaciones y 11,706 archivadas)			
Año	2023					
Meta 2030			Nota sobre la meta 2024			
84.7%			El año 2024 se considera un año atípico debido a las cargas masivas de ratificaciones de convenios celebrados a lo largo del año, por ello las metas proyectadas toman como referencia el año 2023			
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
N.A.	N.A.	88.4%	75.8%	83.0%	83.8%	85.1%
METAS						
2025	2026	2027	2028	2029	2030	
84.1%	84.2%	84.3%	84.5%	84.6%	84.7%	