

Documento de Cooperación Técnica

I. Información Básica de la CT

▪ País/Región:	MEXICO
▪ Nombre de la CT:	Apoyo a la implementación de la política del mercado laboral y diseño de iniciativas que apoyen la generación de empleo en México
▪ Número de CT:	ME-T1474
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	Pavon, Fernando Yitzack (SCL/LMK) Líder del Equipo; Kaplan, David Scott (SCL/LMK) Jefe Alterno del Equipo de Proyecto; Barragan Crespo, Enrique Ignacio (LEG/SGO); Barrios Nunez, Uriel (CID/CME); Casco, Mario A. (ITE/IPS); Cecilia Siccha (SCL/LMK); Gonzalez Herrera, Beatriz Maria (SCL/LMK); Hernandez Ramirez, Jose Pablo (SCL/LMK); Mauricio Castaneda (VPC/FMP); Rodriguez Perez, Ariel Enrique (VPC/FMP); Sanchez Alvarez, Lourdes Felicidad (VPC/FMP); Vela, Maritza (LAB/STI); Ramirez Rufino, Smeldy; Virviescas Mendoza, Tatiana A
▪ Taxonomía:	Apoyo al Cliente
▪ Operación a la que la CT apoyará:	.
▪ Fecha de Autorización del Abstracto de CT:	26 May 2022.
▪ Beneficiario:	México
▪ Agencia Ejecutora y nombre de contacto:	Inter-American Development Bank
▪ Donantes que proveerán financiamiento:	OC SDP Ventanilla 2 - Desarrollo Social(W2E)
▪ Financiamiento solicitado del BID:	US\$375,000.00
▪ Contrapartida Local, si hay:	US\$0
▪ Periodo de Desembolso (incluye periodo de ejecución):	24 meses
▪ Fecha de inicio requerido:	Agosto de 2022
▪ Tipos de consultores:	Consultores individuales y firmas
▪ Unidad de Preparación:	SCL/LMK-Mercados Laborales
▪ Unidad Responsable de Desembolso:	CID/CME-Representación México
▪ CT incluida en la Estrategia de País (s/n):	Si
▪ CT incluida en CPD (s/n):	Si
▪ Alineación a la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020:	Inclusión social e igualdad; Capacidad institucional y estado de derecho; Igualdad de género

II. Objetivos y Justificación de la CT

- 1.1 **Objetivo.** Esta CT tiene como objetivo general apoyar la implementación de la política del mercado laboral en México y el diseño de iniciativas que apoyen la generación de empleo. Específicamente, esta CT apoyará: (i) el mejoramiento de las relaciones laborales en México a través de la implementación adecuada de la reforma laboral mexicana; (ii) la optimización del servicio público de empleo y su digitalización para ampliar el alcance a diferentes poblaciones; y (iii) diseño de pilotos que fomente la generación de condiciones de empleabilidad en los estados del sur de México.
- 1.2 En 2019 fue legislada una ambiciosa reforma laboral, que modificó la regulación de las relaciones colectivas de trabajo en México y revolucionó el sistema de justicia laboral, para trasladar tales funciones del Poder Ejecutivo a un recién creado organismo autónomo y al Poder Judicial respectivamente. En este segundo aspecto,

la reforma sustituyó las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Tribunales Laborales, encargados de resolver los conflictos que se susciten en materia laboral, en el sector privado, además de crear una instancia prejudicial, en general requisito para poder presentar una demanda ante los Tribunales Laborales. Así como se crearon nuevos tribunales, se modificó el proceso que se lleva frente a los mismos, buscando solucionar vicios y hacer efectiva y expedita la justicia laboral en México. Estos tribunales han sido y serán creados conforme avanza la implementación de la reforma laboral en México, por lo que al ser creados carecen de la infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones y cumplir con la reforma.

- 1.3 Actualmente, a poco tiempo de la implementación de la última etapa de la reforma, la mayoría de los tribunales locales de los estados en México carecen de un sistema de registro que pueda reportar las estadísticas que la ley requiere ante el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), así como para cumplir con algunas otras funcionalidades que establece la reforma laboral citada. Esta reforma laboral del 2019 contó con el apoyo de la operación ME-L1289, y cuenta con dos componentes principales: el cambio de sistema de justicia laboral descrito en el párrafo previo, así como la modificación del sistema de relaciones laborales colectivas en México. Una posible segunda etapa (2023) podría apoyar cualquier acción necesaria para lograr una exitosa implementación de la reforma en ambos aspectos mencionados.
- 1.4 El Servicio Nacional del Empleo (SNE) es la unidad de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) encargada de la intermediación laboral que realiza el gobierno en México. Durante los últimos años, el SNE ha tenido limitantes en su presupuesto; dado que la mayoría de los fondos de la STPS han sido absorbidos por el programa Jóvenes Construyendo al Futuro. En este contexto, es a través del Portal Nacional del Empleo que el SNE se ha mantenido relevante en estos últimos años.
- 1.5 Aunado a ello, los jóvenes en México presentaban altos grados de desocupación desde antes de la pandemia del COVID-19, pues en el rango de 2005 a 2019, el promedio de tasa de desocupación para personas 15 a 19 años fue de 8,05% mientras que para los grupos de 20 a 29 años fue de 7%; para aquellos de 30 a 39 fue de 3,69%; para los de 40 a 49 fue de 2,83%; para los de 50 a 59 fue de 2,64% y para aquellos de más de 60 fue de 1,68%. A pesar de estar en marcha la recuperación económica y del mercado laboral, existen ciertos grupos que fueron afectados especialmente durante el periodo de la crisis que generó el COVID-19, las y los jóvenes. Durante el Q3 de 2020, durante la pandemia, la tasa de desocupación de personas de 15 a 19 años fue de 7,49%, para las personas de 20 a 29 años en México llegó al 8,25%, mientras que fue de 4,98% para las personas de 30 a 39 años; 3,83% para aquellas personas de 40 a 49 años; 3,63% para aquellos de 50 a 59 años y 2,29% para aquellos de más de 60 años. El incremento a la tasa de desocupación sobre el promedio de 2005 a 2019 para personas de 20 a 29, fue de alrededor de 1,25%; agravando así la amplia situación de desocupación de los jóvenes en México pre-pandemia. Asimismo, la población no económicamente activa para personas de 20 a 29 años representó el 50,97% del total en el periodo de 2005 a 2019, e incrementó a 58,52% en el Q3 de 2020; alrededor de 7,55%, mientras que, para el segundo grupo más afectado en edad de trabajar, el de 30 a 39 años, el porcentaje de población no económicamente activa respecto al total, para el periodo de 2005 a 2019 fue de 35,13% que se elevó a 39,83% para el Q3 de 2020. Sin dudas el grupo de personas de 20 a 29 es el grupo etario en edad de trabajar más representado en la población no económicamente activa; considerando que no es usual que las personas de 15 a 19 años trabajen en su generalidad, así como las personas mayores

a 60 años¹. Para el estado de Tabasco, la tasa de desocupación creció 2,9% para personas de 20 a 29 para alcanzar 12,96%, asimismo la PNEA de este estado para personas de 20 a 29 años incrementó 13,43% para alcanzar 46,3%. Asimismo, el estado de Chiapas presenta cifras graves en este aspecto, pues su tasa de desocupación llega al 71,56% para las personas de 20 a 29 años, la cual incrementó 6,19% durante la pandemia.

- 1.6 En este contexto, actualmente en México se presentan retos más allá de la implementación de la reforma laboral como ser: (i) limitaciones, en el monitoreo y seguimiento de la reforma laboral de 2019 dadas las restricciones que presenta el sistema de registro de información sobre los casos presentados ante los tribunales laborales locales, así como limitaciones técnico-procedimentales para el cumplimiento de lo prescrito en tal reforma laboral; (ii) necesidad de fortalecer los servicios públicos de empleo en México, dado el limitado alcance a poblaciones geográficamente alejadas, que incluyen comunidades vulnerables como son aquellas indígenas y/o rurales; (iii) limitadas oportunidades para los jóvenes en México de insertarse al mercado laboral, que se han ampliado como resultado del impacto de la pandemia. Este último es reflejado más ampliamente en los estados de la zona sur de México ya que cuentan con rezagos muy amplios que limitan sus oportunidades laborales.
- 1.7 **En cuanto a las limitaciones para la implementación y el monitoreo y seguimiento de la reforma laboral de 2019 en materia de justicia laboral**, es importante considerar que actualmente los tribunales laborales locales, al depender de los poderes judiciales locales, que operan de forma autónoma y por lo tanto heterónoma e inconexa. Esto se refleja en que, a partir de las posibilidades de cada tribunal local, se desarrollan sistemas de tecnologías de la información con diferentes capacidades y posibilidades de funcionamiento. Esto conlleva a un riesgo a que la misma sea implementada de forma limitada, y no pueda cumplirse con lo que la ley exige de los tribunales laborales locales, en particular sobre los requerimientos tecnológicos que solucionan varios problemas procedimentales que existían en los organismos que previamente estaban encargados de la solución de conflictos en materia laboral, así como los reportes de información ante el organismo encargado de procesar la información en México (INEGI). A la hora de contar con un sistema homogéneo para todo el país, a lo ancho de sus diferentes entidades federativas, se asegura la calidad en el servicio prestado al público y certidumbre, tanto para las personas como para las empresas sobre sus relaciones laborales y los conflictos que puedan suscitarse a partir de ellas. En particular, se reconoce la importancia de su correcta implementación para la existencia de un sistema de justicia laboral efectivo en México y el respeto de compromisos establecidos en tratados comerciales.
- 1.8 **Otro reto es el limitado alcance que tienen ciertos sistemas públicos como ser el servicio público de empleo en México para llegar a poblaciones remotas y vulnerables.** Durante este sexenio de gobierno, los recursos del Sistema Nacional del Empleo (SNE) han sido limitados por dos razones: (i) la política de austeridad que ha adoptado el Gobierno de México, que ha reducido el presupuesto asignado en múltiples dependencias gubernamentales; y (ii) la concentración y focalización de los recursos de la STPS hacia el programa Jóvenes Construyendo el Futuro. Ello se ha visto reflejado en que gran parte del presupuesto del Programa de Apoyo al Empleo, que incluye la operación del SNE, ha sido recortado. Estos recortes han afectado la

¹ Cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI para Q1 de 2022.

posibilidad de acción presencial del SNE, por los costos operativos que requieren organizar eventos, ferias, giras y foros, entre otras actividades que el SNE desarrollaba tradicionalmente. En este sentido, se considera importante fortalecer el Portal Nacional del Empleo, que es la bolsa de trabajo digital del sistema público de empleo mexicano, e incrementar su difusión, para ampliar su cobertura a lo largo del país, y en particular a zonas remotas en donde el acceso presencial sea complicado. Esto es habilitado por la posibilidad de difundir el Portal Nacional del Empleo para cubrir remotamente la necesidad de estos servicios en poblaciones remotas.

- 1.9 **Las limitadas oportunidades en el mercado laboral en los estados de la zona sur² de México presentan un reto para reducir las brechas económicas en esta región del país.** La región sur de México sufre de amplios rezagos en materia económica, específicamente en el mercado laboral, puesto que las tasas de informalidad laboral³ son elevadas respecto al promedio nacional de 51,5%, mientras que Oaxaca refleja una tasa de 74,9%, Chiapas 64,9%, Tabasco 60,8% y Veracruz 60,4%. Marcando una brecha amplia con 7 estados que rondan entre el 30 y 40% (IMCO, 2021). Esta informalidad laboral es especialmente aguda para los jóvenes, pues para el primer trimestre de 2022 la proporción de personas de 15 a 24 años trabajando en la informalidad laboral a nivel nacional fue de 66%, mientras que para las personas de 25 a 44 años fue de casi 50% (49,9%) y para las personas de 45 a 64 años fue de 55%⁴ El sur de México ha demostrado tener niveles de informalidad laboral y condiciones de vida comparables con el Triángulo Norte, caracterizado por altos índices de pobreza. Por otro lado, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) analizó los Estados #ConLupaDeGénero 2022⁵ y encontró que las entidades federativas están reprobadas en otorgar condiciones laborales óptimas, y que cada una de ellas vive una realidad distinta. Estas disparidades frenan el potencial económico del país y limitan la autonomía económica de las mujeres. En estados como Colima, la tasa de participación económica femenina es de casi 56%, similar a la de Estados Unidos. Sin embargo, hay entidades como Chiapas, con tasa de participación económica femenina de 31%.
- 1.10 Para apoyar a una adecuada **implementación de la reforma laboral del 2019**, el BID proveerá apoyo a la STPS contemplando la larga experiencia del Banco, tanto en temas de justicia laboral y de la reforma laboral mexicana y también de intermediación laboral. En este tema, previamente se ha apoyado, tanto la reforma laboral mexicana, con la Cooperación Técnica ME-T1435 “Apoyo al Desarrollo de Recursos Humanos para la Implementación de la Reforma Laboral”, la cual capacitó a los funcionarios de los nuevos organismos creados por la reforma y la ME-T1448 “Apoyo para una transición exitosa a las nuevas instituciones creadas por la reforma laboral”, la cual apoya a los problemas procedimentales que enfrentan los organismos que la reforma pretende sustituir. Además, el Banco ha apoyado a STPS con la ME-T1393 “Apoyo a

² Oaxaca, Chiapas, Tabasco, Veracruz.

³ Para el INEGI, la informalidad laboral en personas que trabajan de forma subordinada y remunerada es calculada por la falta de acceso a esquemas de seguridad social por parte del trabajo; para aquellos ocupados de forma subordinada y no remunerada se clasifica así a todas las personas de este colectivo, y para personas ocupadas de forma independiente, esto se refiere a la formalidad (llevar registros contables para pagar o declarar impuestos) del negocio, sin importar su acceso a seguridad social.

⁴ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), [Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, primer trimestre de 2022](#).

⁵ Estados [#ConLupaDeGénero 2022](#) es una medición que estudia las condiciones que enfrentan las mujeres en las distintas etapas de su trayectoria profesional a través de 18 indicadores comprendidos en tres pilares: entrada, permanencia y crecimiento de las mujeres en el mercado laboral.

la Implementación de la Reforma Laboral en México” que generó dos sistemas clave para el procedimiento prejudicial establecido en la reforma laboral de 2019. Dado que la Ley de Reforma del 2019 establece los procesos de registro nuevos, que solucionan vicios que se presentaban en el viejo sistema de justicia laboral, queda pendiente el desarrollo del sistema que permita implementar estos cambios en la realidad. Para esta línea de acción es clave considerar que lo establecido en la reforma laboral mexicana está en línea con dos de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sancionados tripartitamente y en reconocimiento de los Derechos Humanos; que además forman parte de las obligaciones establecidas por el tratado comercial más importante para México.

- 1.11 Para expandir el **alcance a diferentes poblaciones en temas de vinculación a oportunidades de empleo**, es importante apoyar de manera directa el crecimiento del servicio de vinculación laboral que presta el Servicio Nacional de Empleo (SNE), para desarrollar y mantener el Portal del Empleo y sus aplicaciones informáticas vinculadas así incrementando la cobertura y la cantidad de usuarios buscadores de empleo y empleadores. Anteriormente, el Banco ha apoyado la generación del Portal de Empleo, así como la generación de manuales operacionales para las oficinas de servicio del SNE, con la cooperación técnica ME-T1392; ATN/OC-17470-ME “Apoyo a las Políticas Laborales en México”, incluyendo la generación de manuales para la mejor comprensión de las descripciones de empleo y las necesidades que expresan. Ello ha permitido al SNE continuar prestando el servicio de intermediación por parte del gobierno, ante un presupuesto sumamente ajustado. En esta línea de acción, se consideran acciones importantes para un servicio de empleo exitoso: (i) La interconexión de las oficinas regionales del sistema público de empleo; (ii) mecanismos para adecuar la flexibilidad con eficiencia; (iii) mecanismos de rendición de cuentas; (iv) acceso a información de calidad; (v) identificación, orientación, verificación, acoplamiento y capacitación de habilidades; y (vi) alianzas con empleadores, organizaciones empresariales, sindicatos e instituciones de educación y capacitación, así como las agencias privadas de empleo (BID, AMSPE, OCDE, 2015)⁶.
- 1.12 Para poder **desarrollar iniciativas para la generación de empleo más asertivas en los estados del sur de México**, es importante entender cuales son las industrias que existen y predominan en las regiones sur de México y cuáles son las habilidades que requieren, para poder vincular a personas en esta región a empleos formales y estimular la creación de programas de capacitación en ese sentido. Asimismo, es fundamental desarrollar habilidades en las jóvenes y mujeres para mejorar sus oportunidades en el mercado laboral, así como orientación vocacional con perspectiva de género y la formación dual en carreras técnicas. Los desafíos para los estudios de habilidades y empleo del sector son: la falta de información e inteligencia actualizadas sobre el mercado laboral, bajos niveles de compromiso de la industria, recopilación y aplicación deficientes de datos, y métodos y procesos que respaldan soluciones impulsadas por la oferta en lugar de ser impulsadas por la demanda. Para ello, se considera aplicar métodos rápidos de investigación para establecer las necesidades actuales de la industria, la previsión de habilidades futuras y las brechas entre la

⁶ Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos; [“El mundo de los servicios públicos de empleo. Desafíos, capacidades y perspectivas para los servicios públicos de empleo en el nuevo mercado laboral”](#); BID, AMSPE, OCDE, 2015.

demanda y la oferta de soluciones de habilidades. Este análisis respaldará el desarrollo de los componentes necesarios para establecer un ecosistema de desarrollo de habilidades. Esto puede incluir la creación de consejos sectoriales de competencias, la revisión de la oferta de formación profesional o la aplicación de indicadores clave de rendimiento. Esta metodología que utiliza una escala de tiempo más corta y resultados específicos del sector es reconocida internacionalmente y se presenta en diversas iniciativas en Europa [ej. VET Toolbox], desde bancos y agencias de desarrollo (ej. EBRD, Enable, GIZ, ILO, ADB, British Council) hasta socios en educación y negocios.

- 1.13 Por otro lado, se considera importante **vincular a los trabajadores de los estados del Sur de México a oportunidades de empleo remoto en el ámbito de la economía digital**. En esta línea, según el Foro Económico Mundial, el 70% del nuevo valor creado en la economía durante la próxima década se basará en tecnologías habilitadas digitalmente. Las plataformas digitales y los servicios financieros brindan oportunidades para obtener ingresos, pagar necesidades esenciales, ahorrar, invertir, pedir prestado, asegurar y enviar/recibir apoyo financiero. A medida que, más personas tienen acceso a la tecnología digital, acceden a una puerta de entrada a mejores medios de vida. Dado que globalmente, sólo 1 de cada 4 *freelancers* son mujeres, es importante dar un fuerte enfoque a identificar y enfrentar las barreras que impiden que las mujeres sean exitosas en este mercado. Sin embargo, hay muy pocos datos sobre la capacidad digital dentro de la población en edad de trabajar en los estados del sur de México. Incluso los requisitos de habilidades transferibles de bajo nivel para la tecnología digital son bajos. En este contexto, se requiere de un estudio más a fondo sobre los estados del sur de México y lograr: (i) identificar los sectores y sus necesidades de habilidades, brechas y escasez y desarrollar soluciones para la planificación de la fuerza laboral que sean incluyentes, accesibles, flexibles y relevantes; y (ii) vincular a trabajadores de los estados del sur de México a oportunidades de empleo a distancia en el ámbito de la economía digital.
- 1.14 Esta CT construirá sobre la **experiencia y expertise del Banco en la materia**. El BID se ha posicionado como un actor reconocido en el Derecho Laboral mexicano y en particular de la reforma de 2019 desde su creación. El trabajo analítico del BID ha apoyado a las autoridades mexicanas en el diseño de mejoras de sus sistemas, desde aquellos para la justicia laboral, hasta aquellos sistemas relacionados con la intermediación laboral. En términos de implementación de reforma laboral, en 2019, el BID dirigió el programa “Apoyo para la Implementación de la Reforma Laboral en México” (ME-T1393; ATN/OC-17459-ME) en el cual se proveyó de asistencia técnica con relación al préstamo “Programa para promover mejores condiciones de trabajo en México (ME-L1258; 4314/OC-ME). Adicionalmente, la CT proveyó productos clave para el gobierno en materia de la reforma laboral en México. En 2020, al lado del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), creó material para difundir información sobre la reforma laboral relativa a los derechos y obligaciones de las y los trabajadores, las y los empleadores y los sindicatos. Adicionalmente en 2020, el BID participó en un grupo de trabajo, al lado del PNUD, al crear un diagnóstico legal, con recomendaciones y sugerencias para la modificación del Protocolo de Legitimación de Contratos Colectivos, para poder incluir un proceso de quejas para las y los trabajadores en procesos democráticos en el trabajo; al igual que la generación de una guía para observadores electores y otro guía para que las autoridades laborales participen en procesos democráticos laborales. Posteriormente en 2021, el Banco participó con el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) en la generación de SIGNO (Sistema de gestión de notificaciones) y el SINACOL

(Sistema nacional de conciliación) que han habilitado la transición de la función conciliatoria a este organismo de nueva creación, bajo prescripción de la reforma. En cuanto experiencia en apoyar el SNE, en 2021, el Banco ha financiado el desarrollo del Portal Nacional del Empleo, una herramienta digital de intermediación, que asiste al SNE para cumplir sus funciones a lo largo del país. Finalmente, el Banco cuenta con una experiencia en desarrollo de estrategias para generación de empleo vinculadas a sectores productivos, más recientemente en 2021, el Banco participó en la caracterización de la demanda de habilidades del mercado laboral de Honduras, así como en el diseño y despliegue de un programa piloto para incrementar la empleabilidad de jóvenes, a través de su incorporación a trabajos en plataformas de *e-lancing* en El Salvador.

- 1.15 **Alineación estratégica.** Esta CT está alineada con la Segunda Actualización de la Estrategia Institucional (AB-3190-2) en el objetivo general de “Reducir la pobreza y la desigualdad”. Está alineada con los desafíos de desarrollo de: “Inclusión social e igualdad”, porque invierte en el diseño de estrategias para mejorar el acceso a los sistemas de protección social; “Productividad e innovación”, porque fomenta marcos institucionales efectivos; y finalmente esta alineada con los temas transversales de: “Igualdad de Género al dar un enfoque a identificar y enfrentar las barreras que impiden que las mujeres sean exitosas en el mercado laboral dentro de la economía digital”; y Capacidad Institucional y Estado de Derecho, ya optimizará la institucionalidad de los sistemas de seguridad social. Esta CT está alineada con la Visión 2025, en particular con su primer enfoque sobre trabajar en pro de un crecimiento económico sostenible e incluyente, esta CT promueve el progreso social a través del mejoramiento de las instituciones de justicia laboral y por otro lado fortalece la buena gobernanza e instituciones, acelerando la transformación digital de este aspecto del sector público mexicano. Así, se colaborará para que en México se fortalezcan las instituciones para que pueda existir un imperio de la ley, seguridad ciudadana y justicia, así como, un gobierno digital y gestión pública más eficaz y eficiente; en línea con la [Visión 2025](#) del BID. La CT también es consistente con las áreas prioritarias para la acción del Banco en el documento de la Estrategia de País del BID México 2019-2024, específicamente alineado con su área prioritaria de “Contribuir al acceso equitativo y sostenible a los servicios sociales”, acompañando la implementación de reglamentaciones específicas a la reforma laboral, el nuevo sistema de justicia laboral y sistemas electrónicos de gestión. Adicionalmente, esta CT está alineada en el principio rector operativo de “Eficacia y eficiencia” porque definirá estrategias para mejorar la gestión y administración de los programas de seguridad social, así como de generación de empleo. Finalmente, se alinea con el Fondo OC-SDP Ventanilla 2 - Desarrollo Social (W2E) (GN-2819-14), en su área prioritaria 5 “Desarrollo social inclusivo” brindando apoyo para políticas dirigidas al acceso equitativo a servicios de empleo de alta calidad y la implementación, prestación y gestión de dichas políticas.

III. Descripción de las actividades/componentes y presupuesto

- 3.1 **Componente 1. Desarrollo de sistema de registro para Tribunales Laborales (US\$150.000).** Para apoyar a la STPS en el desarrollo de sistemas tecnológicos para la impartición de justicia laboral, se financiará el desarrollo de los sistemas de registro y conexiones necesarias para la operación digital de los Tribunales Laborales locales. Este incluirá buzón electrónico, exhortos electrónicos, así como, la conexión de este sistema con el SIGNO (Sistema de gestión de notificaciones) del Centro Federal de

Conciliación y Registro Laboral, desarrollado anteriormente por el BID. Se prevé que esta herramienta, además de facilitar el funcionamiento del sistema de justicia laboral, ayude al gobierno federal, en particular a la STPS a generar estadísticas y análisis de las actuaciones en los Tribunales. Los resultados técnicos esperados son: (i) Análisis de la situación general de determinados tribunales laborales locales en México; (ii) Sistema de registro para tribunales laborales locales con capacidad de procesar y reportar la información que requiere el INEGI legalmente; (iii) Informe, guías y manuales de capacitación para uso del sistema de registro en los tribunales laborales locales diseñados; y (iv) Propuesta de expansión de funcionalidades del sistema considerando la experiencia de usuario⁷.

- 3.2 **Componente 2. Apoyo tecnológico a la intermediación realizada por el Sistema Nacional del Empleo (SNE) (US\$100.000).** Para apoyar la modernización, continuación y expansión de funcionalidades del Portal Nacional del Empleo, portal digital del SNE, y el servicio público de empleo mexicano, este componente financiará la modernización de los servicios que presta el SNE a través del uso de medios digitales. Asimismo, buscará crear productos para que el SNE cuente con un mayor contenido digital en el Portal del Empleo que potencie su posicionamiento web, además de poder contar con información fundamental sobre el comportamiento y uso para facilitar la detección de necesidades de mejora e incorporación de información en el portal que el SNE. Sumado a ello, se financiará la mejora y mantenimiento del Portal del Empleo y de sus aplicaciones informáticas vinculadas, que permita atender de manera eficaz y oportuna las necesidades de los beneficiarios del servicio de vinculación laboral. Esto permitirá una mejor prestación de los servicios del SNE, en particular a través de medios digitales en un contexto de escasos recursos presupuestales. Los productos de este componente consistirán en: (i) la habilitación de un nuevo módulo de detección de brechas y trayectorias posibles de incremento de empleabilidad, así como para la visualización de indicadores de monitoreo y seguimiento de acciones de Apoyo al Empleo; y (ii) Contenido digital para potenciar el posicionamiento web del Servicio Nacional del Empleo, así como, difundir información sobre su existencia, funcionamiento y uso, para poder incrementar la cobertura del servicio nacional de intermediación laboral.
- 3.3 **Componente 3. Apoyo diseño de estrategia de desarrollo de habilidades para estados del Sur de México y de un piloto para incrementar la empleabilidad de los jóvenes a través de trabajos en plataformas de *e-lancing* (US\$110.000).** Para apoyar a la priorización por parte del Gobierno de México en desarrollar los Estados del Sur de México, el Banco brindará apoyo en el desarrollo de estrategias que fomenten la creación de empleos. Para ello, este componente financiará: (i) la elaboración de un estudio para detectar las habilidades que requieren ciertos sectores⁸ con mayor potencial de generar empleos dentro de determinados Estados en el sur de México; (ii) el diseño de un piloto para incrementar la empleabilidad de los jóvenes a través de trabajos en plataformas de *e-lancing* y de esta manera acotar propuesta de creación trabajos en plataformas digitales para trabajadores en los Estados del Sur de México. Asimismo; y (iii) se establecerá mecanismo para asegurar que el curso de habilidades para el *e-lancing* sea impartido a múltiples generaciones y dar continuidad a los esfuerzos desarrollados en el piloto.

⁷ En este contexto se consideran usuarios los funcionarios, así como los ciudadanos.

⁸ Estos sectores serán seleccionados con insumos de otros departamentos del Banco a ser considerados en el proceso que llevara a cabo la firma para la realización del estudio.

Presupuesto Indicativo

Actividad / Componente	Descripción	BID/Financiamiento por Fondo	Financiamiento Total
Componente 1. Desarrollo de sistema de registro para Tribunales Laborales	Brindar soporte técnico para la construcción y mejora de los sistemas de información gerencial necesarios para una implementación efectiva de la reforma laboral de 2019	US\$150.000	US\$150.000
Componente 2. Apoyo tecnológico a la intermediación realizada por el Sistema Nacional del Empleo	Apoyo a la modernización de los servicios que presta el SNE a través del uso de medios digitales y nuevas tecnologías	US\$100.000	US\$100.000
Componente 3. Apoyo diseño de estrategia de desarrollo de habilidades para estados del Sur de México	Estudio para detectar las habilidades que requieren ciertos sectores seleccionados dentro de determinados estados en el sur de México; y acotar propuesta de creación trabajos en plataformas digitales para trabajadores en los estados del Sur de México	US\$110.000	US\$110.000
Imprevistos		US\$15.000	US\$15.000
TOTAL			US\$375.000

IV. Agencia Ejecutora y estructura de ejecución

- 4.1 Esta CT será ejecutada por el Banco a través de la División de Mercados Laborales (SCL/LMK) bajo petición de las autoridades mexicanas. La División de Mercados Laborales que trabaja en México tiene experiencia específica en la ejecución de las actividades previstas en la CT, por lo tanto, el Gobierno Federal mexicano ha solicitado el apoyo del BID para directamente ejecutar la CT. El Banco, a través de la División de Mercados Laborales ha trabajado por varios años en colaboración con el Gobierno de México en general y con la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral que actuará como contraparte en el diseño e implementación de soluciones efectivas y eficientes, posicionándose como un estándar en el área. SCL/LMK será responsable de la dirección, supervisión, monitoreo y coordinación de la CT.
- 4.2 **Adquisiciones y proceso financiero.** El Banco contratará los servicios de consultores individuales y firmas consultoras, de acuerdo con las políticas y procedimientos del Banco en vigor. Todas las actividades dentro de esta TC han sido incluidas en el Plan de Adquisiciones y serán contratadas de acuerdo con las siguientes políticas del Banco: (i) AM-650 para consultores individuales; (ii) GN-2765-4

y las Guías OP-1155-4 para las firmas consultoras y servicios de naturaleza intelectual; y (iii) GN-2303-28 para logística y otros servicios relacionados.

- 4.3 Se realizará contratación directa de Firms Consultoras siguiendo los lineamientos establecidos para Trabajo Operacional Ejecutado por el Banco GN-2765-4, sección IV, párrafo A 4.1. 3.a. Para el **Componente 1**, la contratación directa del Centro de Innovación y Acceso a la Justicia (CIAJ) es consistente con la Política de Selección y Contratación de Firms Consultoras ya que responden al punto (a) pues el CIAJ ha realizado trabajo previamente con la STPS de forma satisfactoria en actividades relacionadas con la reforma laboral, así como, en sistemas de gestión judiciales. Para el **Componente 3**, se prevé la contratación directa de *Wisar* y es consistente a Política de Selección y Contratación de Firms Consultoras ya que responden al punto (b) ya que tiene experiencia o valor excepcional para el proyecto dado su experiencia en desarrollo de estas plataformas en contextos similares, así como el punto (c) dado que trata de una asignación de US\$30.000 que es menor al señalado en este punto (US\$100.000). Aunado a ello, se contempla la contratación directa de *People 1st International* consistente a Política de Selección y Contratación de Firms Consultoras ya que también responden al punto (c) pues se trata de una asignación de US\$60.000 que es menor al señalado en este punto (US\$100.000). Asimismo, se prevé la contratación directa del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores Monterrey que es consistente a Política de Selección y Contratación de Firms Consultoras ya que también responden al punto (b) ya que tiene experiencia o valor excepcional para el proyecto dado su experiencia con el programa de socios formadores que permite a la universidad conocer las perspectivas de las empresas y organizaciones empleadoras aunado a ellos su presencia y vínculos en los estados del sur de México; y así como el punto (c) pues se trata de una asignación de US\$20.000 que es menor al señalado en este punto (US\$100.000).

V. Riesgos importantes

- 5.1 La crisis del COVID-19 y la situación económica adversa introducen riesgo e incertidumbre hacia el éxito de esta CT, así como para las actividades que ha planeado el Gobierno de México en corto y mediano plazo. Esto debido a posibles cierres operacionales y el mantenimiento de medidas anti-contagios en múltiples oficinas, tanto del sector público como del sector privado. Para mitigar los riesgos, el Banco estará en constante comunicación con las contrapartes de la STPS. El Banco ha sido asegurado por parte del Gobierno de México que la implementación de la reforma laboral y los servicios de intermediación permanecen como un asunto altamente prioritario, lo que representa un riesgo de nivel bajo. Sin embargo, el Banco mantendrá comunicación con la STPS para mitigar el riesgo y adaptar cualquier cambio necesario por estos riesgos y retos, considerando la posibilidad de adaptabilidad de los componentes de esta CT.
- 5.2 El sistema de registro para los tribunales laborales locales será propiedad del Banco, y se emitirá una licencia de uso para la STPS y el Conatrib (Comisión Nacional de Tribunales). En esta estructura existe el riesgo de que la STPS, parte del Poder Ejecutivo, acceda a información que es exclusiva del Poder Judicial, comprometiendo así el principal propósito de la reforma que es transferir las funciones del sistema de justicia laboral del Poder Ejecutivo hacia el Poder Judicial. Para mitigar estos riesgos, se considera parte de la propuesta a presentar: (i) establecer cláusulas o requerimientos limitando acceso a información de carácter sensitivo y de uso exclusivo del Poder Judicial; y/o (ii) explorar entregar la licencia de uso solamente al Conatrib para distribuir a los tribunales laborales locales, y otras de uso limitado.

- 5.3 Debido a las condiciones que caracterizan a los estados del sur de México, existe el riesgo de que el curso de habilidades para el *e-lancing* (una de las actividades del Componente 3) no pueda ser impartido si no existe la infraestructura necesaria para realizarlo en las comunidades del sur de México y a la vez, y por ende limite la continuidad del curso, en caso de que la institución educativa contratada para albergarlo no cuente con la capacidad educativa necesaria en esta zona, por las carencias generalizadas que existen. Para mitigar este riesgo se ha contemplado: (i) arrancar con un estudio de factibilidad contemplando los datos académicos y profesionales de la población local, de esta manera determinar si este talento está disponible y, por tanto, si existe un grupo de beneficiarios potenciales con posibilidades no sólo de completar la formación, sino, de competir con éxito y ganar dinero como *freelancers* online. El estudio de factibilidad también permitirá comprender si existen las competencias e infraestructuras digitales necesarias, y dar forma a nuestros perfiles de beneficiarios; y (ii) por otro lado, se incluirá una institución de educación terciaria que cuente con presencia y vínculos en los estados del sur de México. Sobre la posibilidad de que el estudio de factibilidad determine que no es posible la actividad de *freelancers* tal como se ha considerado por estas limitantes, se contemplará: (a) ajustar el modelo de acuerdo a la población identificada en el estudio de factibilidad; y/o (b) reorientar la actividad hacia una entidad federativa mexicana, preferentemente del sur de México, que cuente con las características que exige la implementación del Componente 3. Esta acción puede ser orientada por el mapeo de demanda de habilidades realizado en este mismo componente.

VI. Excepciones a las políticas del Banco

- 6.1 Ninguna.

VII. Salvaguardias Ambientales

- 7.1 Esta CT no está destinada a financiar estudios de prefactibilidad o factibilidad de proyectos de inversión específicos ni estudios ambientales y sociales asociados a estos; por lo tanto, esta CT no cuenta con requisitos aplicables del Marco de Política Ambiental y Social (MPAS) del Banco.

Anexos Requeridos:

[Solicitud del Cliente - ME-T1474](#)

[Matriz de Resultados - ME-T1474](#)

[Términos de Referencia - ME-T1474](#)

[Plan de Adquisiciones - ME-T1474](#)