NOTA INFORMATIVA

REGLAS DE OPERACIÓN
DEL PROGRAMA JÓVENES CONSTRUYENDO EL FUTURO 2021

El pasado 23 de diciembre de 2020 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) publicó, acorde con lo previsto por la norma presupuestal, las Reglas de Operación (ROP) del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro que regirán la operación del Programa durante el ejercicio fiscal 2021.

En términos generales las Reglas de Operación se mantienen alineadas al documento normativo vigente en 2020 al no incluir modificaciones relevantes, particularmente comparando con el modificado en septiembre del mismo año. Si bien existen varios ajustes, estos implican cambios menores y responden a un esfuerzo de dar mayor claridad al cuerpo normativo para solventar observaciones de los órganos fiscalizadores.

A continuación, se refieren las modificaciones más relevantes, destacando, **en negritas**, aquellas que atienden a planteamientos de mejora derivados de las mesas colaborativas con los actores del programa:

- En el artículo segundo, relativo a las definiciones, se realizan cambios diversos, destacando:

  - »Se fortalecen los causales de desvinculación de aprendices incluyendo el incumplimiento de los plazos y de las ROP.

  - »Se distingue entre aprendiz vinculado y aprendiz en capacitación (nuevo concepto) siendo este último el que ya cumplió lo requisitos para ser sujeto a pago.

  - »Distinción entre Centro de Trabajo solicitante (el que completó el registro) y el Centro de Trabajo Participante (el que ya tiene aprendices vinculados).

- Destaca que se mantiene el monto de la beca en $3,748.00 pesos (tres mil setecientos cuarenta y ocho pesos 00/100 M.N.), no obstante, en los transitorios se especifica que se adecuará a los cambios en el salario mínimo.

- **En el cuerpo de las reglas se sustituye el concepto habilidades técnicas por competencias técnicas.**

- **En el mismo sentido, se fortalece la definición de Plan de Capacitación, al señalar que este deberá concluir las competencias técnicas y transversales y los hábitos de trabajo a desarrollar.**

- Las ROP establecen que la Constancia de Capacitación la emitirá la STPS con el apoyo de los Centros de Trabajo; anteriormente la norma establecía que eran los Centros de Trabajo los responsables de su expedición, aunque en los hechos el documento lo emite la STPS con la firma única del Presidente de la República. Otro cambio en la constancia es que la inclusión de las competencias técnicas desarrolladas es opcional y no obligatoria.

•Se flexibiliza el carácter de la constancia de participación a tutores, pues ya no se establece el requisito de que su aprendiz haya completado los 12 meses.

•Anteriormente las ROP hacían la distinción entre una ficha de registro y una ficha de vinculación para los aprendices. Las nuevas reglas solamente mantienen la ficha de registro y se emite cuando el joven elige una vacante.

•Se reconoce a la plataforma como un medio formal para notificaciones oficiales, requerimientos y solicitudes.

•Las reglas mantienen y refuerzan la prohibición de que los jóvenes estudien y trabajen **al momento de realizar el registro del programa**. No existe prohibición alguna para que estudien durante el desarrollo de su Plan de capacitación.

•Se elimina la figura de Co-tutor. La STPS ha señalado que esta figura fue poco utilizada y compleja en su operación. Ello no implica que los Centros de Trabajo puedan continuar realizando alianzas para fortalecer la capacitación de los aprendices, siempre y cuando así esté previsto en su Plan de Capacitación.

•En cuanto al proceso de registro se solicitará a las empresas que incluyan su nombre comercial, para brindar más información al becario.

•Existen algunas modificaciones al proceso de evaluación:

»Deja de considerarse una obligación de aprendices y tutores, para convertirse en un derecho de ambos.

»Se agrega la previsión de la STPS establecerá criterios para este proceso.

»Se plantea que la evaluación de los Centros de Trabajo podrá monitorear el desarrollo de competencias técnicas y hábitos para el trabajo.

•Si bien lo previsto en el proceso de supervisión se mantiene sin cambio, las ROP señalan que la STPS podrá definir procesos o protocolos complementarios.

•La verificación presencial de los Centros de Trabajo durante el proceso de registro se convierte en la norma, no la excepción, con la posibilidad de que la STPS exceptúe a algún Centro.

•Se considera que los cambios al artículo décimo primero, de la capacitación y los planes, refuerzan la posibilidad de que la capacitación considere otros espacios distintos a la sede o filial del Centro de Trabajo, así como la capacitación semipresencial o a distancia, siempre que sea de manera complementaria y esté previsto en el Plan.

•Las ROP anteriores establecían el derecho de los Centros de Trabajo a proponer el número de vacantes ofertadas; ahora los establecen como una obligación; ello se ajusta más al proceso operativo vigente donde la especificación de las vacantes es un requisito del registro. En términos del número máximo de vacantes se mantiene lo previsto en las ROP 2020.

Respecto de las propuestas derivadas de las mesas colaborativas coordinadas por la **STPS y Talento Aplicado,** se destacan las siguientes conclusiones:

PRINCIPALES PROPUESTAS ATENDIDAS

1.La definición de competencias técnicas, como los conocimientos, habilidades o destrezas propias del oficio o puesto considerado en la capacitación.

2.Inclusión en el plan de capacitación de las competencias transversales y hábitos de trabajo a desarrollar.

3.Inclusión de la modalidad de capacitación semipresencial o a distancia.

4.Constancia de participación a los tutores sin el requisito de 12 meses de capacitación.

En la ROP 2021 no se incorporan diversas propuestas planteadas por **CCE-Talento Aplicado,** aunque según lo comentado con la **Coordinación Nacional del Programa** se promoverán estas mejoras en los procesos operativos del programa y/o de las empresas:

1. La posibilidad de reinserción educativa de los aprendices.
2. Flexibilidad de adaptación del plan de capacitación continua para que pueda adaptarse a las necesidades del Centro de Trabajo y los aprendices.
3. El acceso de los aprendices a los beneficios de los programas de Mes 13 antes de concluir su capacitación.
4. La inclusión de cursos e información de apoyo para tutores y para el desarrollo de habilidades transversales de aprendices en la plataforma por parte de la STPS.
5. La ampliación en la definición de hábitos de trabajo, para incorporar las habilidades transversales que se requieren en el ámbito laboral, así como el de habilidades socioemocionales.
6. La inclusión de prácticas de vida saludable y activación física, que permitan prevenir los riesgos de salud, así como de habilidades digitales.
7. Reconocimiento de la experiencia adquirida por los jóvenes en el programa.