



Gobierno de Coahuila

Una nueva forma de Gobernar



Programa Estatal de

EMPLEO Y JUSTICIA LABORAL 2011 • 2017

Coahuila de Zaragoza



BUSCAS EMPLEO ?

OPERARIO GENERAL: * Ensamble * Fundición

TECNICO DE PROCESOS

inyección de plástico
conocimiento de materiales
Manejo de Robots Engel
chenfield
programación de
controladores

MONTADOR DE MOLDES

* Montaje y Desmontaje de
moldes de inyección de
plástico
* Manejo de grúa viajera y
polipastos



Programa Estatal de Empleo y Justicia Laboral 2011 – 2017



Rubén Moreira Valdez

Gobernador Constitucional del Estado
de Coahuila de Zaragoza

Víctor Manuel Zamora Rodríguez

Secretaria del Trabajo

Javier Alonso Treviño Rodríguez

Subsecretario de Justicia Laboral

Nazira Zogbi Castro

Subsecretaria de Empleo y Productividad Laboral

Alejandro Treviño Saldaña

Director General del Instituto de Capacitación
para el Trabajo en el Estado de Coahuila

Programa Estatal de Empleo y Justicia Laboral 2011 – 2017

Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza
Secretaría del Trabajo

Saltillo, Coah., México
Diciembre, 2014

Contenido

Presentación.....5	6
1.1 Introducción.....8	8
1.2. Marco jurídico.....9	9
1.3. Definición de la política sectorial.....9	9
Diagnóstico Sectorial.....11	11
2.1 Aspectos Generales.....12	12
2.1.1 Características de la fuerza laboral y la ocupación.....12	12
2.1.2 Clima laboral.....15	15
2.2 Las fortalezas.....15	15
2.3 Los retos.....16	16
Visión y Misión.....19	19
Objetivo General.....19	19
Objetivos estratégicos y líneas de acción.....20	20
Objetivo estratégico 5.1. Empleo y capacitación para el trabajo.....21	21
Objetivo estratégico 5.2. Estabilidad del clima laboral.....23	23
Objetivo estratégico 5.3. Innovación en los sistemas de trabajo.....26	26
Objetivo estratégico 5.4. Política laboral para la inclusión en el trabajo.....27	27
Objetivo estratégico 5.5 Ámbito laboral internacional.....29	29
Seguimiento y Evaluación.....30	30



Presentación

El empleo es un elemento esencial para el desarrollo económico y social. Es a través del trabajo que las personas pueden obtener recursos económicos para satisfacer sus necesidades y las de su familia, acceder a bienes y servicios que les permitan tener calidad de vida y cumplir sus aspiraciones.

Es ahí donde radica la importancia de la política laboral, a través de la cual el Gobierno crea las condiciones para generar más y mejores empleos que la población demanda, e incrementar la competitividad del Estado.

No basta con lograr un rápido crecimiento, es preciso darle dirección a este proceso en función de las características económicas de la entidad, de sus fortalezas actuales y de las oportunidades que ofrece el entorno nacional e internacional. La capacitación permite potenciar las habilidades y competencias de las personas, y es motor del desarrollo productivo.

Las reformas económicas implementadas por el Gobierno Federal, de manera especial la energética, ofrecen la oportunidad de redireccionar las estrategias que en materia de condiciones para el crecimiento económico y la productividad, el estado puede aprovechar para la creación de empleos con alta calificación y remuneración para mejorar las condiciones de vida de las familias Coahuilenses.

Para ello es indispensable que el estado disfrute de un entorno apropiado para las inversiones, donde la estabilidad del clima laboral consituye una prioridad.

Este Gobierno, consciente de la relevancia del sector laboral, presenta este Programa, cuya instrumentación será responsabilidad de la Secretaría del Trabajo, que buscará en todo momento incrementar las oportunidades de empleo y capacitación, así como procurar el cumplimiento de las disposiciones laborales, transparentar y elevar la eficiencia en la justicia laboral.

Rubén Moreira Valdez.
Gobernador Constitucional del Estado
de Coahuila de Zaragoza

1.1 Introducción

El Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017 (PED 2011-2017) constituye la directriz del quehacer público de todas las entidades que forman la presente Administración.

El PED 2011-2017 está planteado por cuatro ejes rectores entorno a los cuales este Gobierno llevará a cabo su gestión. Los ejes son: Un nuevo Gobierno, Una Nueva Ruta al Desarrollo Económico, Una Nueva Propuesta para el Desarrollo Social y un Nuevo Pacto Social.

En los objetivos planteados para cada uno, se reflejan los anhelos de los Coahuilenses, y en sus estrategias están contenidos los esfuerzos que en un ámbito de corresponsabilidad entre gobierno, academia y ciudadanía debemos emprender para acceder a niveles superiores de bienestar.

Este Programa se presenta como la carta de navegación que conducirá a este Gobierno a alcanzar lo establecido por PED 2011-2017, en el **Eje Rector 2 Una nueva ruta al desarrollo**, principalmente lo establecido por el **objetivo 2.2 Empleo y capacitación para el trabajo** y lo enunciado en el **objetivo 2.3 Estabilidad de clima laboral**.

En estos objetivos se ubican las estrategias y líneas de acción que conforman este Programa, mediante los cuales se pretende incrementar la productividad y la competitividad del aparato productivo a través de la vinculación laboral, la capacitación para y en el trabajo; además, impulsar y fomentar la paz laboral, mediante la conciliación, procuración e impartición de justicia de acuerdo a las disposiciones jurídicas en materia laboral. Lo que nos permitirá convertirnos en un estado líder en la generación de empleos de calidad y con relaciones laborales armónicas.

El primer apartado de este Programa Estatal, lo constituyen la presente introducción, el marco jurídico al que obedece el Programa y los criterios de política pública que en materia laboral regirán la presente Administración.

En su segundo apartado se presenta un diagnóstico que de manera sucinta, da cuenta de la situación que guarda la entidad respecto al tema. En él se reconoce que si bien es cierto, Coahuila tiene fortalezas que lo hacen destacar a nivel nacional como una entidad líder, también existen retos en materia laboral y del mercado de trabajo, que representan oportunidades que deben ser materializadas en verdadero crecimiento y desarrollo integral para sus habitantes.

Posteriormente, se exponen la Misión y la Visión del Programa, que señalan lo que se quiere ser y hacia dónde se quiere llegar. Ambos elementos definen el panorama en el que nos queremos ubicar en el futuro, como resultado en el

avance y la consecución de nuestros objetivos.

Enseguida, se enumeran los objetivos estratégicos propuestos, seguidos por sus correspondientes líneas de acción, mismas que habrán de desarrollarse en forma conjunta con otras instancias de los tres órdenes de gobierno, el sector privado, las organizaciones de los trabajadores, las universidades y la sociedad civil.

A continuación se indican los mecanismos de control, seguimiento y evaluación del Programa, que tienen por finalidad promover el uso racional de los recursos y verificar si a través de los resultados alcanzados hemos contribuido a la mejora de las condiciones del sector laboral en Coahuila.

Finalmente, se enumeran los proyectos estratégicos responsabilidad de la Secretaría del Trabajo. La importancia de éstos, surge de la oportunidad de potenciar recursos y acciones a través de la articulación de acciones que se realizan desde los diversos frentes del sector público, privado, obrero y social.

1.2. Marco jurídico

Este programa se presenta de conformidad con la normatividad nacional e internacional, entre las que destacan la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, las Normas Oficiales Mexicanas, los Tratados Internacionales y demás disposiciones de observancia general que regulan las actividades institucionales del sector. Así mismo, según lo establecido en los artículos 3, 20, 21, 23, 24, 25, 27, 28, 29 y demás relativos y aplicables de la Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado y los artículos 8, 35 y demás relativos de la Ley Orgánica de las Administración Pública Estatal, así como lo señalado en el Plan Estatal de Desarrollo 2011 – 2017 (PED 2011-2017).

1.3. Definición de la política sectorial

La posibilidad de que quienes tienen un empleo lo conserven, que quienes lo buscan, lo encuentren, y que, de este modo, las familias cuenten con un ingreso para adquirir los bienes y servicios que satisfacen sus necesidades y aspiraciones para alcanzar los más altos niveles de bienestar, es responsabilidad de toda la sociedad incluyendo al Gobierno, por ello se busca favorecer un crecimiento económico que genere la mayor cantidad de fuentes de empleo, de alto valor agregado y que atienda el desarrollo sustentable.

El trabajo es un rasgo esencial de la cultura de los coahuilenses, las relaciones laborales armónicas han caracterizado al estado.

Para seguir siendo una de las mejores entidades en atracción de inversión que generen empleos es importante conservar la paz laboral, en este sentido es necesario brindar una mayor capacitación a los funcionarios y empleados responsables de la conciliación, procuración e impartición de justicia laboral para que con base en un sistema de calidad puedan brindar un servicio integral.

En materia de seguridad laboral es indispensable enfatizar en la concientización sobre los riesgos de trabajo y diseñar estrategias para la difusión masiva de los programas y servicios existentes para beneficio de empresas y sus trabajadores.

Por último, derivado del comportamiento del mercado laboral en los últimos años se presenta la necesidad de impulsar la certificación de las competencias laborales que permitan a los trabajadores ampliar su empleabilidad.



Diagnóstico Sectorial

2.1 Aspectos Generales

2.1.1 Características de la Fuerza Laboral y la Ocupación

Según el Censo de Población y Vivienda 2010, Coahuila registró una población de 2,748,391 personas, el 49.6 % hombres y el 50.4% mujeres.¹

La composición de la población de 12 años y más, ascendió a 2,071, 514 personas; el 52.0% participaba en la actividad económica, ya sea realizando algún trabajo (ocupados) o buscando uno (desocupados). El resto, un 48.0% fueron clasificados como población económicamente inactiva.²

En términos de edad y sexo de los 1, 009,845 ocupados que existen en Coahuila, el 67.5% son hombres, en tanto que el 32.5% son mujeres. Cabe destacar que el 30% de los ocupados es menor de 30 años, el 61.3% tiene entre 30 y 64 años, y sólo el 2.6 % restante es mayor a 65 años.³

Población de 12 años y más por sexo y grupos de edad según condición de actividad económica y ocupación

Grupos quinquenales de edad	Población de 12 años y más	Condición de actividad económica						
		Población económicamente activa					Población no económicamente activa	No especificado
		Total	Hombres	Mujeres	Ocupada	Desocupada		
Total	2,071,514	1,078,100	735,068	343,032	1,009,845	68,255	984,442	8,972
12-19 años	420,200	72,429	52,988	19,441	57,751	14,678	346,200	1,571
20-29 años	440,368	285,157	188,721	96,436	263,561	21,596	153,806	1,405
30-39 años	428,095	304,930	202,677	102,253	291,316	13,614	121,748	1,419
40-49 años	327,825	229,544	152,000	77,544	220,463	9,081	97,132	1,149
50-59 años	221,082	128,224	93,062	35,162	122,076	6,148	91,863	995
60 años y más	233,944	57,816	45,620	12,196	54,678	3,138	173,695	2,433

Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010

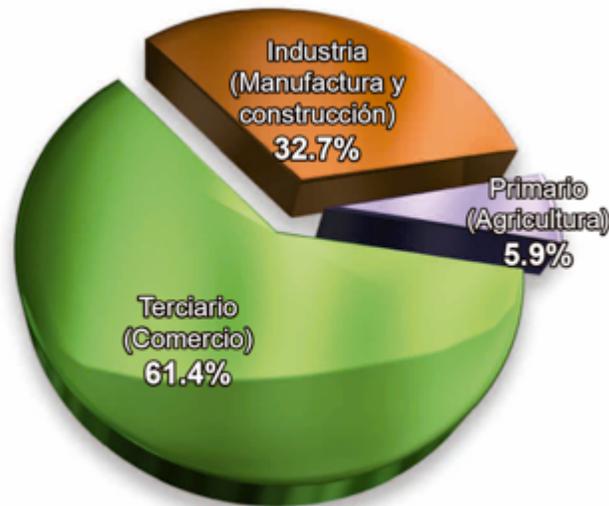
¹ INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010 .Tabulados de Cuestionario Básico en www.censo2010.org.mx

² Ibid

³ Ibid

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, al 2011 en las actividades que concentran una mayor proporción de la población ocupada; están el sector terciario con un 61.0%, mayormente el comercio. En segundo lugar, la industria con un 32.7%, principalmente las manufacturas y la construcción. Finalmente, la actividad agropecuaria con un 5.7%.⁴

**PEA ocupada por sector de actividad económica
(en porcentaje)**



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2008, 2009 y 2010

Coahuila, tienen un mercado laboral desarrollado.⁵ Esto significa una mayor proporción de trabajadores asalariados, 72.1% en comparación al 61.8% promedio nacional; un 27.0% de población ocupada que percibe más de uno y hasta tres salarios mínimos diarios⁶, equivalentes desde un mil 815 pesos hasta los 5 mil 445 pesos mensuales⁷, frente a un 22.9% nacional; Además de un 46.3% de empleados con jornadas de trabajo más estables, entre 35 y 48 horas semanales frente a un 43.5% nacional. Y un 52.0% que tiene acceso a instituciones de salud a diferencia de un 24.9% nacional.⁸

⁴ INEGI. Encuesta Nacional de Empleo. Indicadores Estratégicos para trimestres I al IV de 2008, 2009 y 2010 en www.inegi.org.mx ⁵ Aboites, M.G., Castro, L.D., Dávila, F.A. y Félix, V.G. (2008). Aspectos socioeconómicos del Estado de Coahuila (SEMA). Reporte Interno del Centro de Investigaciones Socioeconómicas, disponible en www.cise.uadec.mx ⁶ INEGI. Encuesta Nacional de Empleo. Indicadores Estratégicos para trimestres I al IV de 2008, 2009 y 2010 en www.inegi.org.mx ⁷ Cálculos propios realizados a partir del salario mínimo general promedio establecido al 01 de enero de 2012 según información de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos en www.conasami.gob.mx. Se utilizó el salario promedio para fines comparativos. ⁸ INEGI. Encuesta Nacional de Empleo. Indicadores Estratégicos para trimestres I al IV de 2008, 2009 y 2010 en www.inegi.org.mx

Indicadores seleccionados del Mercado Laboral

Indicador	Entidad	
	Coahuila	Nacional
Porcentaje de trabajadores asalariados	72.1	61.8
Porcentaje de población ocupada que percibe más de uno y hasta tres salarios mínimos	27	22.9
Jornadas laborales entre 35 y 48 horas semanales	46.3	43.5
Acceso a servicios de salud	52	24.9

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Empleo 2008, 2009 y 2010

No obstante, el nivel de ocupación muestra una fuerte volatilidad que afecta principalmente a la industria transformadora por su alta dependencia del exterior . Así, la tasa de desocupación en Coahuila se muestra superior a la nacional. Al primer trimestre de 2012, el estado presentaba una tasa del 5.7% frente a un 4.9% nacional.¹⁰

Servicios de vinculación laboral y capacitación

Entre 2005 y 2011 a través de los diversos programas y servicios orientados a la vinculación entre los buscadores de empleo para su inserción a la actividad productiva del estado se atendieron a 833,880 personas, logrando colocar a 183,529 de ellas. Además, 121, 278 personas participaron en los diversos programas que apoyan a la población subempleada y desempleada para facilitar su acceso a un empleo formal o el desarrollo de una actividad productiva por cuenta propia.¹¹

Servicios de Vinculación Laboral SNE-Coahuila

2005-2011	
Personas atendidas a través de los servicios de vinculación laboral	Personas colocadas en un empleo
833,880	183,529

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social 2005-2011

En lo relativo a los cursos de capacitación para el trabajo, en este mismo período, se impartieron en todo el estado 3,447 cursos.¹²

⁹ Aboites, M.G., Castro, L.D., Dávila, F.A. y Félix, V.G. (2008). Aspectos socioeconómicos del Estado de Coahuila (SEMA). Reporte Interno del Centro de Investigaciones Socioeconómicas, disponible en www.cise.uadec.mx ¹⁰ INEGI. Encuesta Nacional de Empleo. Indicadores Estratégicos para primer trimestre de 2012 en www.inegi.org.mx ¹¹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS). Estadística del Sector para el período 2000 a 2012 en www.stps.gob.mx ¹² Ibid

2.1.2 Clima laboral

Coahuila se destaca entre las entidades que ofrecen un clima laboral estable y propicio para la atracción de inversiones.

En 2011 se presentaron en el estado 31,704 conflictos de trabajo, de éstos fueron solucionados 24,502 lo que representa una eficiencia en la respuesta de atención y es causa de un importante rezago.¹³

Según los registros de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, durante el 2011 se presentaron 191 emplazamientos a huelga, mismos que al resolverse en forma oportuna se evitó su estallido.¹⁴

Por lo que respecta a los sectores cuya materia es competencia federal, cabe destacar que desde enero de 2005 y hasta junio de 2012, solo existen cuatro huelgas estalladas en todo el estado.¹⁵

Huelgas estalladas en Coahuila



Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2005 a junio de 2012

2.2 Las Fortalezas

Coahuila ha logrado consolidar un mercado de trabajo competitivo, basado en una estructura productiva en la que el 20% de los empleos son generados por grandes empresas, decir, las que ocupan a 251 trabajadores o más y con una fuerza laboral que se destaca como la segunda más educada del país con 10.4 años de escolaridad.¹⁶

En generación de empleos formales, Coahuila alcanza tasas comparativamente elevadas, ubicándose en cuarto lugar a nivel nacional.¹⁷ Además, el ingreso medio por hora trabajada al primer trimestre de 2012 era de 34.0 pesos, 13% superior a la media del país, que era de 30.0 pesos.

¹³ Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Coahuila, Juntas de Conciliación y Arbitraje con sede en el estado. ¹⁴ Ibid ¹⁵ Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS). Estadística del Sector para el período 2000 a 2012 en www.stps.gob.mx ¹⁶ INEGI. Encuesta Nacional de Empleo. Indicadores Estratégicos para primer trimestre de 2012 en www.inegi.org.mx ¹⁷ Instituto Mexicano del Seguro Social, Trabajadores Asegurados en el IMSS por entidad federativa para los años

La productividad de la mano de obra coahuilense en la industria manufacturera, es la más elevada de México, con 37,443 dólares anuales en promedio.¹⁸

En el estado hay un clima laboral favorable a las inversiones, caracterizado por relaciones respetuosas y responsables entre los factores de la producción.

Existe por primera vez una Secretaría del Trabajo responsable de generar políticas públicas para incrementar la productividad, fomentar la ocupación y el empleo y mejorar las condiciones laborales en el estado procurando el bienestar y el respeto a los derechos de los trabajadores.

2.3 Los Retos

En los últimos seis años, la tasa de desempleo en Coahuila tiende a ser 1.8 puntos porcentuales más alta que la observada en el conjunto de todas las entidades federativas, según los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.¹⁹

La tasa de ocupación en el sector informal se sitúa en 24% de la fuerza de trabajo; es decir que, casi una de cada cuatro personas que laboran, lo hacen sin las garantías mínimas. A la par, un 7.8% están empleadas en condiciones críticas, esto significa que trabajan menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, o trabajan más de 35 horas pero tienen ingresos mensuales inferiores a un salario mínimo.²⁰

El 3.5 % de los jóvenes coahuilenses entre los 14 y los 29 años se encuentran inactivos es decir no estudian, ni trabajan.²¹

La Secretaría del Trabajo cuenta con servidores públicos que desarrollan su función de manera profesional dentro de su área de actuación; sin embargo, el alcance de los servicios que prestan se ve limitado por la falta de un sistema de calidad que ayude a brindar una atención integral.

Las acciones que fomentan la cultura de prevención, y concientizan sobre los riesgos de trabajo en empleadores y trabajadores han sido insuficientes; así lo muestra el indicador de riesgo de trabajo terminado que en 2009 ascendió a 3.6%; esto demuestra la necesidad de aumentar y reforzar e idear nuevos mecanismos que permitan disminuir dichos riesgos.²²

¹⁸ Estimación propia a partir de información provista por el INEGI en el Banco de Información Económica y Encuesta Nacional de Empleo 2010

¹⁹ INEGI. Encuesta Nacional de Empleo. Indicadores Estratégicos para trimestres I al IV de 2008, 2009 y 2010 en www.inegi.org.mx

²⁰ Ibid ²¹ Estimación propia a partir de información provista en INEGI Censo de Población y Vivienda 2010 Tabulados básicos en www.inegi.org.mx. Se consideró a la población entre 14 y 29 años que forma parte de la PEA no económicamente activa y son clasificados como inactivos.

²² INEGI. Anuario de Estadísticas por Entidad Federativa 2011. Cuadro 7.15 "Indicadores Seleccionados para Casos de Riesgo de Trabajo" en www.inegi.org.mx



Visión y Misión

3.1 Visión

Coahuila destaca a nivel nacional por ser un estado competitivo y productivo con la estabilidad laboral que propicia la generación de empleos dignos, promueve la capacitación y certificación de competencias y donde se garantiza el respeto de los derechos de trabajadores y empleadores.

3.2 Misión

Conducir y vigilar en el ámbito estatal, la estricta aplicación de la normatividad laboral vigente y administrar la oferta de empleo y capacitación brindando un servicio público integral a los coahuilenses en un marco de equidad, certeza jurídica y justicia social.

3.3 Objetivo General

Promover una cultura laboral que incremente la competitividad de la fuerza de trabajo para que tenga acceso a más y mejores fuentes de empleo, en un marco de respeto de los derechos humanos laborales.

De conformidad con lo que establece el Eje Rector 2 del PED 2011-2017, que instruye a promover las políticas y generar las condiciones en el mercado laboral que incentiven la creación de empleos en el sector formal, el Gobierno del Estado a través de la Secretaría del Trabajo, tiene la responsabilidad de dar atención y cumplimiento a este encargo, por lo que se proponen los siguientes objetivos estratégicos y sus correspondientes líneas de acción.



**Objetivos
estratégicos y
líneas de acción**

Objetivo estratégico 5.1. EMPLEO Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

Mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo a fin de que la población económicamente activa tenga acceso a mejores oportunidades de capacitación y de empleos dignos y bien remunerados.

Estrategias y líneas de acción:

5.1.1 Adecuar la oferta de competencias laborales conforme a los requerimientos de la dinámica de las actividades productivas que se vayan presentando en el estado, así como brindar servicios de vinculación entre oferentes y demandantes de empleo.

5.1.1.1 Realizar acciones de difusión para informar a buscadores de empleo y empleadores sobre la oferta y la demanda laboral.

5.1.1.2 Apoyar con orientación a buscadores de empleo y empleadores para que se vinculen.

5.1.1.3 Otorgar estímulos económicos a desempleados para que se capaciten.

5.1.1.4 Brindar capacitación dirigida al desarrollo de habilidades pertinentes para mejorar el perfil profesional y propiciar la promoción y empleabilidad de los trabajadores.

5.1.2 Incrementar la empleabilidad de la fuerza de trabajo y brindar más y mejores oportunidades para el autoempleo.

5.1.2.1 Ofrecer cursos de capacitación en actividades u oficios que generen oportunidades de autoempleo para personas con alto grado de vulnerabilidad social.

5.1.2.2 Brindar cursos de administración de negocios para asegurar la sustentabilidad de los proyectos productivos.

5.1.2.3 Ofrecer a personas desempleadas el Programa de Fomento al Autoempleo para el desarrollo e implementación de proyectos productivos.

5.1.3 Impulsar la coordinación entre los tres órdenes de gobierno, instituciones educativas, agentes económicos y organizaciones de trabajadores para la implementación de programas de capacitación en y para el trabajo.

5.1.3.1 Desarrollar programas de formación, capacitación y adiestramiento presenciales y a distancia con enfoque de competencias laborales.

5.1.3.2 Coordinar la ejecución de cursos de capacitación tanto para buscadores de empleo como para trabajadores acorde a las necesidades de las empresas del entorno.

5.1.4 Llevar a cabo los estudios necesarios para identificar los requerimientos del capital humano de las actividades económicas y sociales, y difundirlos entre las instituciones educativas para que evalúen la conveniencia de adecuar su oferta.

5.1.4.1 Identificar los perfiles de habilidades y competencias existentes por grupo de población y promover los requeridos por el mercado laboral.

5.1.4.2 Participar activamente en la Comisión Intersecretarial de Desarrollo Económico y el Consejo de Vinculación Educación-Empresa a fin de relacionar al Sector Productivo con el Sector Educativo para adecuar los programas de estudio a las necesidades de las empresas instaladas y por instalarse en el estado.

5.1.5 Incrementar la vinculación entre las empresas y las instituciones educativas para favorecer las oportunidades de ocupación de los egresados.

5.1.5.1 Participar en forma activa en órganos plurales e incluyentes que fortalezcan la relación Educación – Empresa.

5.1.5.2 Implementar un modelo integral que facilite la colocación de los recién egresados, y que permita la generación de información para la toma de decisiones de universidades y empresas.

Objetivo Estratégico 5.2 ESTABILIDAD DEL CLIMA LABORAL

Procurar la conciliación y la impartición de justicia ante conflictos laborales individuales y colectivos, garantizar la defensa de los derechos de los trabajadores y vigilar el cumplimiento de la normatividad aplicable en los centros de trabajo.

Estrategias y líneas de acción:

5.2.1 Desarrollar mecanismos de corresponsabilidad entre gobierno, empresarios y sindicatos para el cumplimiento de la normatividad aplicable en materia laboral, seguridad, higiene y salud.

5.2.1.1 Fomentar el diálogo y la concertación entre los factores de la producción y el Gobierno.

5.2.1.2 Celebrar y dar seguimiento a convenios con empresarios, sindicatos y con otras instancias, en materia de seguridad, higiene y salud.

5.2.1.3 Fortalecer la coordinación con las instancias federales con competencia en la materia.

5.2.1.4 Promover y coadyuvar a la integración de las comisiones mixtas legales y contractuales.

5.2.2 Vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral y el respeto de los derechos y de las condiciones de seguridad, higiene y salud en el trabajo.

5.2.2.1 Impartir talleres, cursos y pláticas a las empresas y sindicatos referentes a las normas de seguridad e higiene y el impacto económico y social que genera la falta de cumplimiento.

5.2.2.2 Reactivar y gestionar estímulos, premios o distintivos que reconozcan a las empresas y trabajadores, que de manera destacada, cumplan las normas aplicables.

5.2.2.3 Recabar y actualizar la información estadística referente a los centros de trabajo sujetos a inspección.

5.2.2.4 Ampliar la cobertura y frecuencia de las visitas de inspección a los centros de trabajo.

5.2.2.5 Inspeccionar los centros de trabajo para verificar que cumplan con la normatividad aplicable.

5.2.2.6 Implementar campañas de difusión de los derechos de los trabajadores y las normas de seguridad, higiene y salud que deben cumplir los centros de trabajo.

5.2.3 Aumentar la eficiencia, modernizar y transparentar la operación de los tribunales laborales, asegurando el respeto a los derechos de empleadores y trabajadores en conflicto, dentro del marco de la legalidad.

5.2.3.1 Revisión permanente de las necesidades de infraestructura, recursos humanos, mobiliario, equipo, sistemas de información y materiales de trabajo.

5.2.3.2 Proporcionar las condiciones físicas, materiales y de recursos humanos adecuadas para la realización de las funciones que les competen.

5.2.3.3 Brindar capacitación y actualización al personal que labora en las diversas unidades del sector y en su caso contratar recursos humanos calificados.

5.2.3.4 Actualizar y en su caso implementar los sistemas de información que permitan hacer más eficiente y eficaz la operación y control de los procesos administrativos y jurisdiccionales.

5.2.3.5 Ante la violación en perjuicio de empleadores o trabajadores, por parte de litigantes o servidores públicos en contra de las normas aplicables, consignar ante las autoridades competentes para que se apliquen las sanciones que corresponda para el restablecimiento de la legalidad.

5.2.4 Procurar el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de los trabajadores y sindicatos mediante la orientación, concertación, asesoría y defensa.

5.2.4.1 Brindar asesoría y orientación gratuita a trabajadores y sindicatos en conflictos laborales.

5.2.4.2 Representar legalmente y de forma gratuita a trabajadores que lo soliciten en conciliaciones y juicios laborales para la defensa de sus derechos.

5.2.5 Privilegiar la conciliación en todas las instancias de justicia laboral como medio para prevenir y resolver los conflictos de trabajo individuales y colectivos, para fortalecer la cultura de paz laboral en el estado.

5.2.5.1 Capacitar al personal en técnicas de negociación y conciliación.

5.2.5.2 Promover la conciliación entre trabajadores y empleadores en conflicto para evitar juicios y así agilizar los procesos de la justicia laboral.

5.2.5.3 Contratar para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los funcionarios conciliadores que deban desahogar el procedimiento correspondiente antes de las diligencias dentro del procedimiento arbitral y evitar el rezago de expedientes.

5.2.5.4 Implementar programas para intensificar las acciones de conciliación y abatir los rezagos.

5.2.5.5 Promover operativos de difusión de la función conciliatoria de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo entre empleados y patrones.

5.2.6 Fomentar la comunicación, coordinación y acuerdos entre las organizaciones de trabajadores y las empresas en materia de justicia laboral.

5.2.6.1 Celebrar reuniones periódicas para intercambio de opiniones sobre temas de interés común.

5.2.6.2 Integrar comisiones de análisis y estudio para formulación de propuestas de solución de problemas específicos.

5.2.6.3 Coparticipar en la publicación de materiales de difusión y artículos referentes a temas laborales.

5.2.6.4 Realizar campañas de sensibilización sobre los alcances de la flexibilidad, de los nuevos modelos de producción, privilegiando la conservación de las fuentes de empleo.

5.2.6.5 Realizar, en coordinación con los líderes sindicales, un diagnóstico de las necesidades de capacitación de las organizaciones de trabajadores y sus agremiados en materia de relaciones laborales, seguridad y productividad.

5.2.6.6 Coadyuvar con las organizaciones sindicales en la impartición de capacitación y talleres en temas relacionados con las relaciones laborales.

5.2.7 Asegurar y fortalecer el pleno respeto a la autonomía y a la libertad sindical.

5.2.7.1 Participar en las convenciones para la elección de los representantes de los trabajadores y de los patronos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

5.2.7.2 Registrar a los sindicatos de trabajadores y organizaciones patronales de competencia local, apegados a la Ley Federal del Trabajo.

Objetivo estratégico 5.3. INNOVACIÓN EN LOS SISTEMAS DE TRABAJO

Facilitar la adaptación a los nuevos modelos de producción y competencia de la economía global de los participantes en los sectores productivos, a través de la adopción de los nuevos esquemas de trabajo y figuras jurídicas.

Estrategias y líneas de acción:

5.3.1 Fortalecer el marco legal e institucional en materia de modernización de las instancias laborales

5.3.1.1 Promover la adecuación del marco legal y jurídico que respete el equilibrio entre el desarrollo de los nuevos modelos de trabajo y el cumplimiento de los derechos laborales.

5.3.1.2 Optimizar el uso y aprovechamiento de las tecnologías de información y comunicación para mejorar y agilizar los procesos jurídicos y administrativos de la Secretaría del Trabajo.

5.3.2 Impulsar a través de la Comisión de Productividad estrategias y acciones que permitan elevar la productividad y la competitividad.

5.3.2.1 Realizar estudios e investigaciones sobre buenas prácticas laborales que estimulen la generación de nuevas ideas orientadas al incremento de la calidad de los procesos de las organizaciones productivas.

5.3.2.2 Fomentar la adopción de modelos y buenas prácticas de innovación en las organizaciones productivas y sindicales.

5.3.2.3 Evaluar y dar seguimiento a las acciones de innovación que se instrumenten a fin de medir el impacto en el mejoramiento de las relaciones y ambiente laborales así como en la productividad.

Objetivo estratégico 5.4. POLÍTICA DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

Promover, procurar y garantizar el cumplimiento de los derechos humanos laborales en los centros de trabajo e impulsar la inclusión laboral de grupos vulnerables en el estado de Coahuila.

Estrategias y líneas de acción:

5.4.1 Impulsar la igualdad de oportunidades de acceso y permanencia en el ámbito laboral entre grupos vulnerables y con perspectiva de género.

5.4.1.1 Actualizar de manera permanente la información en materia de vulnerabilidad laboral en Coahuila.

5.4.1.2 Elaborar diagnósticos y análisis específicos de grupos vulnerables en el estado como base para el diseño de políticas públicas.

5.4.1.3 Promover en coordinación con las instancias competentes la perspectiva de género y de no discriminación en el ámbito laboral.

5.4.1.4 Fortalecer la red de vinculación laboral para grupos vulnerables, con los sectores público, social y privado.

5.4.2 Contribuir a la formación de una cultura de igualdad laboral por medio de la difusión de la normatividad correspondiente.

5.4.2.1 Difundir la normatividad laboral para fomentar su cumplimiento, en materia de derechos de:

- Mujeres
- Madres que trabajan
- Jóvenes
- Menores trabajadores
- Indígenas
- Adultos mayores
- Personas con VIH-Sida
- Personas con discapacidad
- Personas en pobreza extrema
- Jornaleros agrícolas
- Trabajadores del hogar
- Mineros
- Migrantes
- Presidarios y ex presidarios
- Otros grupos vulnerables

5.4.2.2 Participar coordinadamente con las instancias competentes que promuevan y atiendan los derechos humanos laborales.

5.4.2.3 Implementar campañas de difusión que promuevan los derechos humanos laborales y el cumplimiento de condiciones de empleo digno, impulsando la equidad y la no discriminación en instituciones públicas y privadas.

5.4.2.4 Impulsar el diálogo entre los sectores empresarial y obrero para la permanente actualización del marco normativo en materia de derechos humanos laborales.

5.4.2.5 Realizar operativos de difusión e inspección para erradicar la práctica de explotación laboral de personas en todas sus modalidades y en su caso, denunciar ante las autoridades competentes.

5.4.3 Promover el respeto a los derechos humanos laborales.

5.4.3.1 Participar coordinadamente con las instancias competentes en los asuntos relacionados con la promoción y atención de los derechos humanos laborales.

5.4.3.2 Promover el respeto y cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores del hogar.

5.4.3.3 Promover la coordinación con instancias de los tres órdenes de gobierno, el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores mineros.

5.4.4 Prevenir y erradicar el trabajo infantil, y proteger los derechos de adolescentes trabajadores en edad permitida.

5.4.4.1 Implementar campañas de difusión para erradicar el trabajo infantil y dar a conocer las condiciones y requisitos en que pueden trabajar adolescentes en edad permitida.

5.4.4.2 Inspeccionar centros de trabajo para verificar que no laboren menores en edad prohibida para trabajar y en su caso, aplicar los reglamentos y protocolos de actuación.

5.4.4.3 Verificar que los adolescentes trabajadores en edad permitida cuenten con los requisitos para ser contratados y cumplan con las condiciones establecidas en la ley.

5.4.4.4 Promover la participación del sector público, privado y académico para fortalecer las estrategias de prevención y erradicación del trabajo infantil.

Objetivo estratégico 5.5 ÁMBITO LABORAL INTERNACIONAL

Promover la movilidad del capital humano e intercambio de experiencias con otros países, vigilando el pleno respeto a los derechos humanos.

Estrategias y líneas de acción:

5.5.1 Conocer y observar la normatividad internacional aplicable en materia de trabajo.

5.5.1.1 Investigar, documentar y difundir los acuerdos y tratados suscritos por México con organismos internacionales.

5.5.1.2 Revisar y en su caso actualizar los documentos suscritos con organizaciones internacionales.

5.5.1.3 Informar a las unidades administrativas competentes de la Secretaría sobre el contenido y alcance de los acuerdos internacionales vigentes.

5.5.1.4 Identificar oportunidades en el extranjero para el intercambio de experiencias y vinculación laboral de los coahuilenses.

5.5.1.5 Difundir la normatividad internacional aplicable en el país, sobre derechos humanos y laborales.

5.5.1.6 Celebración de eventos académicos y científicos para dar a conocer los lineamientos internacionales en materia de derechos humanos y del trabajo.



Seguimiento y Evaluación

El desarrollo competitivo, la transparencia y la eficiencia en el ejercicio de los recursos públicos deben reflejarse en el bienestar de la sociedad, tener un beneficio directo en la vida de las personas. Es por ello que el quehacer gubernamental debe estar orientado al logro de resultados.

La Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Coahuila de Zaragoza, en su artículo 26 fracciones IV y V, establece como etapas del proceso de planeación, el control y la evaluación.

El control o seguimiento, se define como la vigilancia a los planes y programas con el objetivo de la oportuna detección y corrección de desviaciones e insuficiencias tanto en la instrumentación como en la ejecución de las acciones y recursos.

Para el control, de este Programa se han propuesto una serie de indicadores que nos permitirán medir la eficiencia de las acciones establecidas así como el impacto de los objetivos estratégicos.

Los resultados de estos indicadores se publicarán periódicamente en el sitio designado para tal efecto por la Secretaría del Trabajo, y estarán disponibles para su consulta.

En forma similar, la evaluación tiene el propósito de medir la efectividad y el costo de los planes y programas que derivan del Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017, como el presente programa.

Por lo que corresponde a la evaluación, la Secretaría del Trabajo como responsable del Programa la realizará a través del sistema de indicadores, encuestas de opinión a usuarios de los servicios y beneficiarios de programas, cuando así sea posible, y juntas de retroalimentación con los responsables de los proyectos. Esto, como complemento a la metodología, procedimientos y mecanismos que para tal fin establezcan la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas coordinada con la Secretaría Técnica y de Planeación, según lo establecidos en el Artículo 34 de la Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Coahuila de Zaragoza.

INDICADOR	FORMULA	UNIDAD DE MEDIDA	FUENTE	METAS	
				2011	2017
Cobertura de plazas vacantes en ferias de empleo	Número de plazas vacantes cubiertas a través de ferias de empleo	Porcentaje	SNE Coahuila		65
Efectividad de la vinculación laboral en el SNE a través de la Bolsa de Trabajo	Personas vinculadas en un empleo / Total de vacantes disponibles en Bolsa de Trabajo	Porcentaje	SNE Coahuila		85
Efectividad en la colocación del SNE a través de la Bolsa de Trabajo, Portal del Empleo y Ferias de empleo	$((BTC/BTCP)+(PEC/PECP)+(FEC/F ECP)) / 3)^*$	Porcentaje	SNE Coahuila		90
Cumplimiento de metas de atención en Bécate (incluye cuatro modalidades)	Metas realizadas/ metas establecidas	Cantidad	SNE Coahuila		9,500
Tasa de crecimiento de empleo formal	Empleos formales generados en el periodo actual/ Total de empleos formales generados en el periodo anterior	Porcentaje	IMSS	8	11
Tasa de desocupación	PEA desocupada/ PEA total	Porcentaje	INEGI	5.3	5
Tasa de condiciones críticas de ocupación	PEA ocupada en condiciones críticas/ PEA ocupada total	Porcentaje	INEGI	8.5	8
Tasa de presión general de ocupación	Población ocupada que ha buscado otro trabajo + población desocupada/ PEA total	Porcentaje	INEGI	12	10
Cumplimiento al programa de capacitación de cursos regulares	Cursos regulares impartidos/ Cursos regulares programados	Porcentaje	ICATEC		500
Eficiencia terminal de cursos de capacitación	Personas inscritas en cursos regulares/ Personas que egresan	Porcentaje	ICATEC	70	85
Certificaciones emitidas	Número de certificados emitidos según competencia acreditada	Cantidad	ICATEC	15	50
Iniciativas de Ocupación por Cuenta Propia Apoyadas (IOPC)	Número de iniciativas apoyadas	Cantidad	SNE Coahuila		200
Personas beneficiadas a través de Iniciativas de Ocupación por Cuenta Propia	Personas beneficiadas	Cantidad	SNE Coahuila		300
Eficiencia terminal de cursos de acreditación de competencias laborales	Personas inscritas en cursos de acreditación de competencias/ Personas que egresan cursos de acreditación de competencias	Porcentaje	ICATEC	70	85
Comités de Innovación formados y funcionando al interior de las unidades administrativas de SETRA	Número de Comités de Innovación formados y funcionando/ Número de comités de innovación programados	Porcentaje	SETRA	2	8
Cumplimiento al Programa de difusión de programas y normas de inspección	Eventos de difusión realizados/ eventos de difusión programados	Porcentaje	Dirección de Inspección del Trabajo	50	100
Emplazamientos a huelga por cada 1000 empresas de competencia federal	Emplazamientos a huelga recibidos de competencia federal/ Total de empresas	Porcentaje	STPS	7.5	6
Emplazamientos a huelga por cada 1000 empresas de competencia estatal	Emplazamientos a huelga recibidos de competencia estatal/ Total de empresas	Porcentaje	Juntas de Conciliación y Arbitraje	3	3
Huelgas estalladas por cada mil empresas	Huelgas estalladas/ Total de empresas	Cantidad	Juntas de Conciliación y Arbitraje	0	0
Cumplimiento al programa de inspecciones	Número de Inspecciones realizadas para verificar CGT/ Total de empresas inspeccionables	Porcentaje	Dirección de Inspección del Trabajo	50	70

INDICADOR	FORMULA	UNIDAD DE MEDIDA	FUENTE	METAS	
				2011	2017
Porcentaje de ocupación infantil (menores de 14 años)	Menores de 14 años que trabajan/ Total de menores de 14 años	Porcentaje	INEGI MTI	4.0	3.0
Índice de efectividad en la conciliación administrativa en la procuraduría de la defensa del trabajo	Convenios realizados por la procuraduría/ Total de audiencia conciliatoria	Porcentaje	Dirección de Inspección del Trabajo	40	70
Resolución de la conflictividad laboral	Juicios promovidos resueltos a favor del trabajador/ Total de juicios concluidos por la procuraduría	Porcentaje	Procuraduría Defensa del Trabajo	40	70
Eficiencia en promoción de demandas laborales	Demandas interpuestas ante la JLCA en no más de 5 días hábiles contados a partir de la integración del expediente/ Total de demandas interpuestas	Cantidad	Procuraduría Defensa del Trabajo	80	100
Eficiencia en procesamiento de asuntos individuales	Conflictos individuales resueltos/ Total de Conflictos individuales recibidos	Porcentaje	Juntas de Conciliación y Arbitraje	60	80
Efectividad en la emisión de Laudos	Laudos emitidos/ Proyectos de laudo	Porcentaje	Juntas de Conciliación y Arbitraje	100	100
Efectividad en la ejecución de Laudos	Laudos ejecutados/ Laudos emitidos	Porcentaje	Juntas de Conciliación y Arbitraje	50	80
Porcentaje de amparos indirectos recibidos	Amparos indirectos interpuestos/ Total de expedientes	Porcentaje	Juntas de Conciliación y Arbitraje	5	4
Porcentaje de abatimiento de rezago en conflictos individuales	Asuntos individuales terminados de 2010 y años anteriores/ Expedientes pendientes de dictar laudos de 2010 y años anteriores existentes	Porcentaje	Juntas de Conciliación y Arbitraje	10	80
Cumplimiento al programa de difusión sobre mejores prácticas laborales y de sistemas de innovación	Eventos de difusión realizados/ Eventos de difusión realizados	Porcentaje	SETRA	20	85
Productividad laboral (pesos por trabajador)	Producto Interno Bruto de la entidad en el período n/ Total de PEA ocupada en el periodo n	Pesos	INEGI	245	247
Porcentaje de mujeres sin acceso a servicios de guardería (respecto de la PEA femenina)	Total de las guarderías en el estado/ Total de la población femenina en el mismo periodo multiplicado por 100	Porcentaje	INEGI	64.8	60.0
Porcentaje de mujeres sin acceso a trabajos formales	Mujeres desocupadas + sin acceso a trabajos formales/ Total de PEA femenina	Porcentaje	INEGI	51.8	48.0
Cumplimiento de metas de colocación en la estrategia Abriendo Espacios	Metas cumplidas/ Total de metas establecidas	Porcentaje	SNE Coahuila		48
Porcentaje de jóvenes sin acceso a trabajos formales	Población desocupada de 14 a 29 años + la población de 14 a 29 años sin acceso a instituciones de salud/ PEA de la misma edad dentro del mismo periodo multiplicado por 100	Porcentaje	INEGI	51.9	44.0
Tasa de desocupación juvenil	PEA de 14 a 29 años desocupada/ PEA de 14 a 29 años en el mismo periodo multiplicado por 100	Porcentaje	INEGI	9.8	9.0
Promedio de ingresos por trabajador (Ingreso medio obtenido por hora trabajada)	Promedio de ingresos por hora trabajada/ Total población ocupada.	Promedio	INEGI	34.0	35.0

INDICADOR	FORMULA	UNIDAD DE MEDIDA	FUENTE	METAS	
				2011	2017
Porcentaje de población ocupada asegurada en el IMSS	Población ocupada inscrita en el IMSS/ Total de la PEA ocupada del mismo periodo multiplicado por 100	Porcentaje	INEGI IMSS	51.0	53.0
Porcentaje de trabajadores subordinados y remunerados con prestaciones laborales	Trabajadores subordinados y remunerados con prestaciones laborales/ Total de los subordinados y remunerados, multiplicado por 100	Porcentaje	INEGI	80.2	80.0
Tasa de Informalidad laboral	PEA informal, entre la población ocupada total del mismo periodo, multiplicado por 100	Porcentaje	INEGI	43.9	32.8
Efectividad en la vinculación laboral externa	Población colocada en empresas en el extranjero/ Total de vacantes disponibles de este tipo	Porcentaje	SNE Coahuila	85	100
Convenios firmados con empresas extranjeras para la canalización de trabajadores	Total de convenios firmados	Cantidad	SNE Coahuila	1	3

* **BTC:** Número de solicitudes enviadas de los buscadores de empleo que se colocaron a través de Bolsa de Trabajo.

BTCP: Número de colocaciones que se programaron en Bolsa de Trabajo.

PEC: Número de buscadores de empleo colocados a través del Portal del Empleo.

PECP: Número de buscadores de empleo programados a colocarse a través del Portal del Empleo.

FEC: Número de buscadores de empleo colocados a través de Ferias de Empleo.

FECP: Número de buscadores de empleo programados a colocarse a través de Ferias de Empleo.

The background is a solid green color with several overlapping, semi-transparent rounded rectangles in various shades of green, creating a layered effect.

www.coahuila.gob.mx

Año 2012