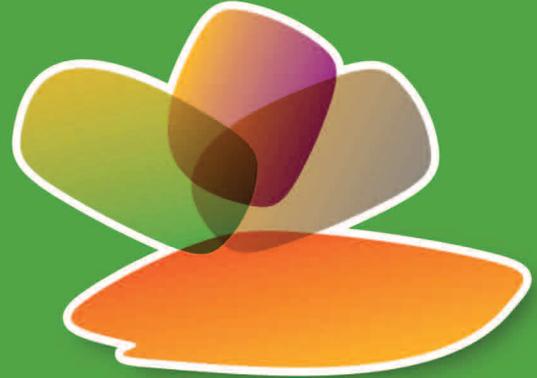




Gobierno de Coahuila

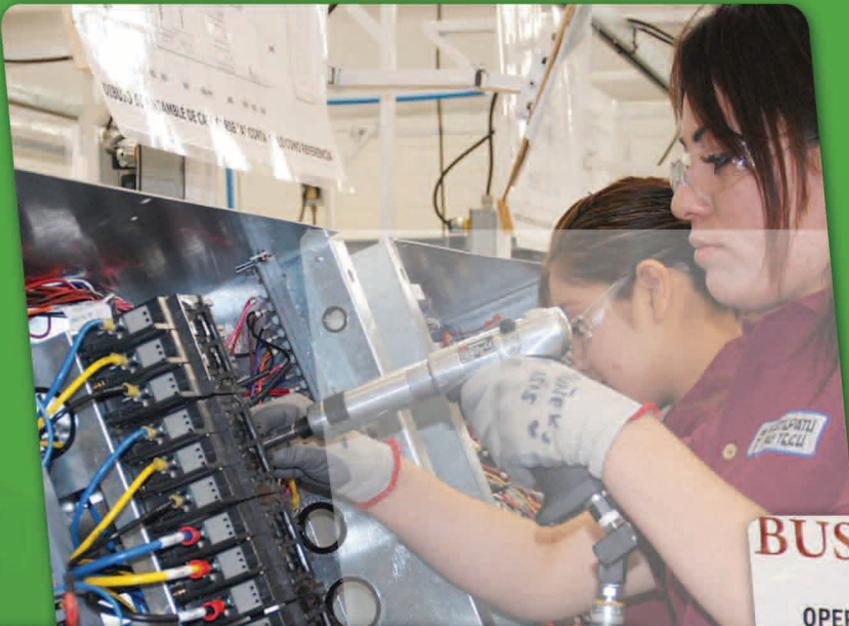
Una nueva forma de Gobernar



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
Fanuc
Programación de
controladores

MONTADOR DE MOLDES

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



**Programa Estatal de Empleo
y Justicia Laboral
2011 – 2017**



Rubén Moreira Valdez
Gobernador Constitucional del Estado
de Coahuila de Zaragoza

Felicitas Margarita Molina Duque
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

Humberto Salas Montemayor
Director General del Servicio Nacional
del Empleo en Coahuila

**Programa Estatal de Empleo
y Justicia Laboral
2011 – 2017**

Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza
Secretaría del Trabajo

Saltillo, Coah., México
Septiembre de 2012

Contenido

Presentación.....	5
1.1 Introducción.....	7
1.2. Marco jurídico.....	9
1.3. Definición de la política sectorial.....	10
Diagnóstico Sectorial.....	11
2.1 Aspectos Generales.....	12
2.1.1 Características de la fuerza laboral y la ocupación.....	12
2.1.2 Clima laboral.....	15
2.2 Las fortalezas.....	15
2.3 Los retos.....	16
Visión y Misión.....	19
3.1 Visión.....	20
3.2 Misión.....	20
Objetivo General.....	21
Objetivos estratégicos y líneas de acción.....	23
Objetivo estratégico 5.1. Empleo y capacitación para el trabajo.....	24
Objetivo estratégico 5.2. Estabilidad del clima laboral.....	27
Objetivo estratégico 5.3. Innovación en los sistemas de trabajo.....	30
Objetivo estratégico 5.4. Política laboral para la inclusión en el trabajo.....	31
Objetivo estratégico 5.5. Ámbito laboral internacional.....	33
Seguimiento y Evaluación.....	35
Proyectos Estratégicos.....	41



Presentación

El sector laboral es una cuestión de máxima importancia, toda vez que repercute en todos los ámbitos de la vida de la ciudadanía. Si no hay empleo, las personas tienen menos liquidez, lo que origina que el consumo disminuya y en consecuencia la economía entre en retroceso. Es por ello, que la importancia de permanecer en un empleo para un trabajador radica en la eficiencia y eficacia que imprima en su labor, así como el ambiente laboral en el que se encuentra inmerso.

El rol del Gobierno consiste en crear las condiciones necesarias para acrecentar la competitividad. Hacer fluir las inversiones productivas para acelerar el ritmo de crecimiento económico y crear las fuentes de empleo que demanda la población. Sin embargo, 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 ofrecen el entorno nacional e internacional.

Es indispensable que el estado disfrute de un clima apropiado para las inversiones, acompañado de un entorno laboral acorde con las exigencias de competitividad que plantea la actividad económica en el presente.

Es necesario, también, fomentar la conformación de capital humano y competencias laborales compatibles con las necesidades del sector productivo, y otorgar mayor impulso a las actividades de investigación y desarrollo, componentes críticos de la economía del conocimiento.

Este Gobierno, consciente de la relevancia del sector laboral, presenta este Programa, cuya instrumentación será responsabilidad de la Secretaría del Trabajo, permitirá incrementar las oportunidades de empleo, procurar el cumplimiento de las disposiciones laborales e impulsar la previsión social y la productividad en el sector empresarial.

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	121,746	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

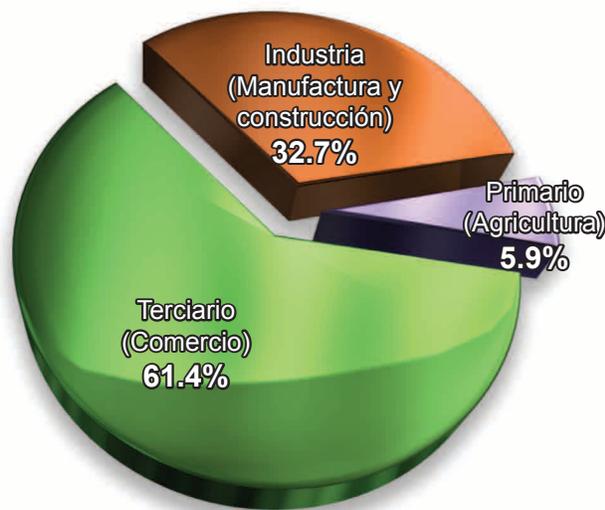
¹ INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010 .Tabulados de Cuestionario Básico en www.censo2010.org.mx

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

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.

demuestra la necesidad de aumentar y reforzar e idear nuevos mecanismos que permitan disminuir dichos riesgos.²²

La ausencia de un sistema integral de evaluación y certificación de competencias laborales, merma la posibilidad de que los trabajadores acrediten las habilidades con que cuentan limitando así su movilidad laboral.

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

En 2017, Coahuila es reconocida a nivel nacional como una de las entidades más eficaces en el sector, que cuenta con un clima laboral propicio para la generación de empleos suficientes, dignos y bien remunerados; Se impulsa la capacitación y certificación de competencias, se respetan y garantizan los derechos de los trabajadores y empleadores, privilegiando la conciliación de intereses entre los factores de la producción para incrementar su competitividad y productividad.

3.2 Misión

Conducir y vigilar en el ámbito estatal, la estricta aplicación de la normatividad laboral y administración del trabajo vigentes, proporcionando al usuario un servicio público integral que coadyuve en la estabilidad de los mercados de trabajo y en el mejoramiento de la calidad de vida de los coahuilenses en un marco de equidad, certeza jurídica y justicia social.



Objetivo General

Promover en el Estado una cultura laboral que incremente la competitividad de la fuerza de trabajo para que tenga acceso a mejores empleos, en un clima de armonía y respeto entre los factores de la producción.



Objetivos estratégicos y líneas de acción

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.

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 Mejorar la operación del mercado de trabajo mediante la adecuación de la oferta de competencias laborales según requerimientos de las actividades económicas y la vinculación de buscadores de trabajo y vacantes.

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.

5.1.2 Acrecentar la empleabilidad de la fuerza de trabajo y brindar mayor número de oportunidades para el autoempleo.

5.1.2.1 Ofrecer cursos de capacitación en actividades u oficios que generen oportunidades de autoempleo en comunidades rurales y colonias 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.

5.1.2.4 Brindar cursos de capacitación enfocados a desarrollar habilidades necesarias para mejorar el currículum y facilitar la contratación.

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 diseñar los requeridos por el mercado laboral.

5.1.4.2 Crear la Comisión Intersecretarial encabezada por la Secretaría del Trabajo y conformada por las Secretarías de Educación, Desarrollo Económico y Desarrollo Social a fin de vincular al Sector Productivo con el Sector Educativo para adecuar los programas de estudio a las necesidades de las empresas actualmente instaladas en el estado, así como a las nuevas inversiones.

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.

5.1.6 Impulsar la igualdad de oportunidades de acceso y de permanencia en el ámbito laboral entre los grupos de difícil colocación, principalmente personas adultas mayores, jóvenes, mujeres jefas de familia, personas con discapacidad, personas que viven con VIH-SIDA y jornaleros agrícolas.

5.1.6.1 Generar instrumentos que permitan contar con información precisa y oportuna en materia de vulnerabilidad laboral en Coahuila.

5.1.6.2 Elaborar diagnósticos específicos por grupo de población en situación de vulnerabilidad laboral.

5.1.6.3 Operar la red de vinculación laboral y establecer redes entre el sector público, social y privado, en todas las regiones del estado, dirigidas a generar oportunidades de empleo para las personas de difícil colocación.

5.1.6.4 Sensibilizar y capacitar al personal de las instituciones públicas y privadas involucradas en el proceso de integración laboral.

5.1.6.5 Proporcionar a empleadores potenciales, los modelos y metodologías que faciliten la integración laboral de los grupos de difícil colocación.

Objetivo estratégico 5.2. Estabilidad del clima laboral.

Asegurar que las relaciones laborales individuales y colectivas se desarrollen en un marco de legalidad y mutua comprensión para reducir los conflictos a su mínima expresión, teniendo como finalidad la conservación de los empleos, promoción de la inversión y aumento de la productividad

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 e 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.

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

5.2.1.6 Ampliar la cobertura de inspección a los centros de trabajo así como el número de visitas.

5.2.2 Promover la instalación, adecuación y aprovisionamiento de las condiciones de seguridad, higiene y salud en el trabajo para la prevención de riesgos laborales.

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 los estímulos, premios o distintivos que reconozcan a las empresas y trabajadores, que de manera destacada, observen las normas aplicables.

5.2.3 Modernizar y transparentar la operación de los tribunales laborales, a fin de agilizar los procesos, asegurar el respeto a los derechos de las partes y garantizar dentro del marco de la legalidad, la procuración e impartición de justicia laboral cumpla con los principios equilibradores de la Constitución, normas internacionales y las finalidades de la justicia social.

5.2.3.1 Realizar el diagnóstico 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.

5.2.4 Privilegiar la conciliación como medio para prevenir y resolver los conflictos de trabajo y fomentar una cultura de paz laboral en el estado.

5.2.4.1 Capacitar al personal en técnicas de negociación y conciliación.

5.2.4.2 Realizar campañas de difusión respecto de la cultura de la legalidad y de los beneficios de la utilización de los medios alternos de solución de conflictos.

5.2.4.3 Implementar mesas de conciliación en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

5.2.5 Fomentar la comunicación entre las organizaciones de trabajadores y las empresas en materia de justicia laboral.

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

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

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

5.2.6 Promover los acuerdos entre organizaciones de trabajadores, empresas y gobierno que permitan establecer esquemas flexibles para preservar fuentes de empleo, sin perjuicio de las garantías sociales.

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

5.2.6.2 Llevar a cabo certámenes de ensayo, mesas de diálogo, foros, entre otros sobre nuevos modelos laborales acordes con la modernidad.

5.2.7 Impulsar en coordinación con las organizaciones de trabajadores, la capacitación de éstos y sus líderes en temas relacionados con los derechos y las relaciones laborales, la productividad y la competitividad.

5.2.7.1 Realizar, en coordinación con los líderes sindicales, un diagnóstico de las necesidades de capacitación de las organizaciones de trabajadores y sus agremiados.

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

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

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

5.2.8.2 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

Modernizar los esquemas de trabajo y figuras jurídicas, utilizados por los participantes en los sectores productivos para facilitar su adaptación a los nuevos modelos de producción y competencia de la economía global.

Estrategias y líneas de acción:

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

5.3.1.1 Integrar comités de innovación en la Secretaría del Trabajo, con el propósito de analizar y evaluar sus procesos, a fin de proponer alternativas de mejora.

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 las empresas para que generen acciones de innovación que aprovechen el potencial creativo de los integrantes de la plantilla laboral, su conocimiento y experiencia acumulada.

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 laboral para la inclusión en el trabajo.

Diseñar e instrumentar políticas y acciones para el acceso y permanencia en un trabajo digno que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, así como la inclusión de las personas de difícil colocación, principalmente personas adultas mayores, jóvenes, mujeres jefas de familia, personas con discapacidad, personas que viven con VIH-SIDA y jornaleros agrícolas

Estrategias y líneas de acción:

5.4.1 Fomentar una política laboral para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

5.4.1.1 Promover en coordinación con las instancias competentes la perspectiva de género en las políticas públicas laborales.

5.4.1.2 Promover la igualdad de derechos laborales entre mujeres y hombres en los sectores públicos, 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 Dar a conocer la normatividad laboral a los particulares para fomentar su cumplimiento; principalmente, en lo referente a:

- Derechos de las mujeres y menores trabajadores.
- Derechos de los jornaleros agrícolas.
- Derechos de trabajadores migrantes y otros grupos vulnerables.

5.4.2.2 Impulsar y difundir la presencia y participación de las mujeres en actividades productivas en condiciones de igualdad, respecto a los hombres.

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.

5.4.4 Promover en el ámbito de su competencia, la cultura de la legalidad, el respeto a los derechos humanos, la equidad, la no discriminación, así como el cuidado al medio ambiente.

5.4.4.1 Realizar campañas de difusión entre los factores de la producción respecto, a una nueva cultura de: legalidad, equidad, no discriminación y respeto al medio ambiente.

5.4.5 Impulsar el diálogo con los sectores productivos en materia de actualización del marco normativo en materia de trabajo digno y mejora del ingreso de los trabajadores.

5.4.5.1 Analizar en mesas de trabajo con los sectores empresarial y obrero los temas comunes, para identificar las áreas de oportunidad.

5.4.5.2 Elaborar propuestas para la actualización del marco normativo del sector laboral y presentarlas a las instancias correspondientes.

Objetivo estratégico 5.5 Ámbito laboral internacional

Participar activamente en la celebración de convenios que promuevan la movilidad del capital humano e intercambio de experiencias con otros países; y así incorporarnos a la globalidad, 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 Impulsar la celebración de convenios o acuerdos de intercambio técnico y científico con instituciones internacionales, en coordinación con las dependencias y unidades administrativas competentes.



Seguimiento y Evaluación

La creciente demanda de eficiencia en el uso de los recursos públicos se basa fundamentalmente en que se ha tomado conciencia que no es suficiente obtener resultados, pues éstos pierden relevancia si no se logra una mejora apreciable en las condiciones de desarrollo y en definitiva en la vida de las personas.

Para apuntalar este cambio de orientación estratégico hacia el 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.

Objetivo estratégico 5.1 • Empleo y Capacitación para el Trabajo.

Indicador	Fórmula	Unidad de Medida	Fuente	Metas	
				2011	2017
Tasa de Crecimiento del Empleo Formal	$\text{Empleos formales generados en el período actual} / \text{Total de empleos formales generados en el período anterior.}$	Porcentaje	IMSS	8	11
Productividad laboral. (Pesos por trabajador)	$\text{Producto Interno Bruto de la Entidad en el período n} / \text{Total de PEA Ocupada en el período n}$	Pesos	INEGI	245	247
Tasa de desocupación	$\text{PEA desocupada} / \text{PEA total}$	Porcentaje	INEGI	5.3	5
Tasa de ocupación en el sector informal	$\text{PEA ocupada en el sector informal} / \text{PEA ocupada total}$	Porcentaje	INEGI	24	20
Tasa de condiciones críticas de ocupación	$\text{PEA ocupada en condiciones críticas} / \text{PEA ocupada total}$	Porcentaje	INEGI	8.5	8
Tasa de presión general de ocupación	$\text{Población ocupada que ha buscado otro trabajo} + \text{población desocupada} / \text{PEA total}$	Porcentaje	INEGI	12	10
Remuneraciones del Personal Ocupado	$\text{Total de Remuneraciones} / \text{Personal Ocupado}$	Porcentaje	INEGI	64	68
Población asegurada como proporción de la Población Ocupada	$\text{Población asegurada} / \text{PEA ocupada total}$	Porcentaje	INEGI	51	53
Efectividad de la vinculación laboral en el SNE	$\text{Personas colocadas en un empleo} / \text{Total de vacantes disponibles}$	Porcentaje	SNE-Coahuila	67	85
Efectividad de la vinculación laboral en ferias del empleo	$\text{Personas colocadas en un empleo a través de las Ferias del Empleo} / \text{Total de vacantes disponibles}$	Porcentaje	SNE-Coahuila	47	65
Cumplimiento al Programa Capacitación de cursos regulares	$\text{Cursos regulares impartidos} / \text{Cursos regulares programados}$	Porcentaje	ICATEC	80	95
Eficiencia Terminal de cursos de capacitación.	$\text{Personas inscritas en cursos regulares} / \text{Personas que egresan (terminan) cursos regulares}$	Porcentaje	ICATEC	70	85
Eficiencia Terminal en cursos de acreditación competencias laborales	$\text{Personas inscritas en cursos de acreditación de competencias} / \text{Personas que egresan (terminan) cursos de acreditación de competencias}$	Porcentaje	ICATEC	70	85
Certificaciones emitidas	Numero de certificados emitidos según competencia acreditada	Cantidad	ICATEC	15	50
Proyectos productivos apoyados	Número de proyectos productivos apoyados	Cantidad	ICATEC	60	200
Personas beneficiadas a través de proyectos productivos	Personas beneficiadas	Cantidad	ICATEC	80	300

Objetivo estratégico 5.2 • Estabilidad del clima laboral.

Indicador	Fórmula	Unidad de Medida	Fuente	Metas	
				2011	2017
Emplazamientos a huelga por cada 1000 empresas , de competencia federal	Emplazamientos a huelga recibidos de competencia federal/ Total de Empresas	Porcentaje	STP y S	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
Índice de efectividad en la conciliación administrativa en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo	Convenio realizados por la Procuraduría/ Total de Audiencia Conciliatoria	Porcentaje	Procuraduría de la Defensa 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 de la	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 de la del Trabajo	80	100
Cumplimiento al Programa de Inspecciones	Número de Inspecciones realizadas para verificar CGT /Total de empresas inspeccionables	Porcentaje	Dirección de Inspección del Trabajo	50	70
Cumplimiento al Programa de difusión de programas y normas de inspección	Eventos de difusión realizados / empleos de difusión programados	Porcentaje	Dirección de Inspección del Trabajo	50	100
Eficiencia en procesamiento de asuntos individuales	Conflictos individuales resueltos/ Total de Conflictos individuales recibidos	Porcentaje	Juntas de Conciliación	60	80
Porcentaje de audiencias diferidas clasificadas por causa	Audiencias diferidas clasificadas por causa/ Total de Audiencias Diferidas	Porcentaje	Juntas de Conciliación	50	20
Promedio de audiencias diarias por secretario de acuerdos	Total Audiencias desahogadas diarias/ Total de Secretarios de acuerdos	Cantidad	Juntas de Conciliación y Arbitraje	10	25
Promedio de proyectos de laudo por secretario proyectista	Total de Expedientes Turnados para Laudo / Total de Secretarios proyectistas	Cantidad	Juntas de Conciliación y Arbitraje	1.5	3
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 laudo de 2010 y años anteriores existentes.	Porcentaje	Juntas de Conciliación y Arbitraje	10	80

Objetivo estratégico. 5.3 • Innovación en los sistemas de trabajo.

Indicador	Fórmula	Unidad de Medida	Fuente	Metas	
				2011	2017
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
Proyectos de las mejores prácticas en el desempeño del y sistemas de innovación identificadas en Coahuila	Número de proyectos sobre la mejores prácticas laborales y sistemas de innovación identificadas en Coahuila	Cantidad	SETRA	2	20
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

Objetivo estratégico. 5.4 • Política laboral para la inclusión en el trabajo.

Indicador	Fórmula	Unidad de Medida	Fuente	Metas	
				2011	2017
Efectividad de la vinculación laboral de los grupos de difícil colocación	Población de los grupos de difícil colocación empleadas (colocadas)/ Total de vacantes disponibles para grupos de difícil colocación	Porcentaje	SNE- Coahuila	50	85
Jóvenes sin acceso a trabajos formales	Población de 14 a 29 años sin acceso a instituciones de salud como prestación laboral/ Población total de 14-29 años	Porcentaje	INEGI	46	40
Proporción de mujeres sin acceso a trabajos formales (respecto a la PEA femenina)	PEA femenina ocupada en sector informal/ Total de PEA femenina ocupada	Porcentaje	INEGI	51	48
Tasa de participación femenina de la población ocupada	PEA femenina ocupada/ PEA ocupada total	Porcentaje	INEGI	36.9	38

Objetivo estratégico. 5.5 Ámbito Laboral Internacional.

Indicador	Fórmula	Unidad de Medida	Fuente	Metas	
				2011	2017
Efectividad en la vinculación laboral externa	Población colocada en empresas en el extranjero/ Total de vacantes disponibles de este tipo	Porcentaje	SETRA	85	100
Convenios firmados con empresa extranjeras para intercambio de trabajadores	Convenios firmados con empresas internacionales para el intercambio de trabajadores	Cantidad	SETRA	1	3
Convenios firmados con empresa extranjeras para intercambio de experiencias en materia laboral	Total de convenios firmados con empresas internacionales para el intercambio de experiencias en materia laboral	Cantidad	SETRA	1	3



Proyectos Estratégicos

1. Programa de Modernización de las Instancias Laborales
2. Programa de Integración Laboral para Jóvenes Recién Egresados.
3. Programa de Capacitación a Distancia y Certificación de Competencias
4. Centro de Investigación y Estudios en Empleo y Relaciones Laborales.

www.coahuila.gob.mx

Año 2012