

Gobierno
del Estado



Coahuila
de Zaragoza

2 0 1 7 - 2 0 2 3

**PROGRAMA ESTATAL
DE EMPLEO Y PAZ
LABORAL**

¡Fuerte,
Coahuila **es!**



**PROGRAMA ESTATAL
DE EMPLEO
Y PAZ LABORAL**

¡Fuerte,
Coahuila **es!**

**Gobierno
del Estado**



Coahuila
de Zaragoza

PROGRAMA ESTATAL DE EMPLEO Y PAZ LABORAL

2 0 1 7 - 2 0 2 3

**Gobierno
del Estado**



Coahuila
de Zaragoza

© Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza

La Secretaría del Trabajo y la Jefatura de la Oficina del Ejecutivo
coordinaron la integración, actualización, diseño
e impresión de este documento.

Saltillo, Coahuila de Zaragoza, México
Septiembre de 2018

www.coahuila.gob.mx

MIGUEL ÁNGEL RIQUELME SOLÍS

GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO
DE COAHUILA DE ZARAGOZA

ROMÁN ALBERTO CEPEDA GONZÁLEZ

SECRETARIO DEL TRABAJO



CONTENIDO

➤	PRESENTACIÓN	PÁGINA	6	➤	MARCO JURÍDICO	PÁGINA	8
---	---------------------	--------	----------	---	-----------------------	--------	----------

➤	1. DIAGNÓSTICO	PÁG 11
➤	2. VISIÓN Y MISIÓN	PÁG 27
➤	3. OBJETIVO GENERAL, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN	PÁG 31

3.1	• Empleo formal y vinculación laboral
3.2	• Capacitación laboral
3.3	• Certificación de competencias laborales
3.4	• Capacitación laboral para empresas
3.5	• Productividad
3.6	• Respeto e igualdad de oportunidades
3.7	• Derechos laborales y seguridad social
3.8	• Erradicación del trabajo infantil
3.9	• Informalidad laboral
3.10	• Jornaleros agrícolas
3.11	• Paz laboral
3.12	• Conciliación laboral

➤	4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PÁG 51
	4.1 • Indicadores	



PRESENTACIÓN



Una de las prioridades del Gobierno del Estado, es generar condiciones para asegurar a los coahuilenses el acceso a un trabajo formal que les proporcione mayores ingresos y les permita mejorar su nivel de bienestar. Por ello, trabajamos con el firme objetivo de fomentar un ambiente propicio para generar empleos dignos y aumentar la productividad; fortalecer los mecanismos de vinculación en el mercado laboral; ofrecer más y mejores oportunidades de capacitación para el trabajo, y fomentar la paz laboral.

El Programa Sectorial de Empleo y Paz Laboral es un documento constituido a partir del eje Desarrollo Económico Sustentable, definido en el Plan Estatal de Desarrollo 2017-2023. Consta de un marco normativo que sustenta el quehacer del Estado en este ámbito; un diagnóstico donde se presenta el panorama laboral del estado y que da soporte a nuestros planteamientos. Presentamos nuestra visión y misión; así como los objetivos que nos hemos planteado y las líneas de acción que permitirán alcanzarlos. De igual manera, contamos con un apartado de indicadores que darán cuenta del desempeño institucional y el cumplimiento de nuestras metas.

Al incentivar la generación de empleo, capacitación, y el respeto pleno a los derechos laborales de los trabajadores, desde una perspectiva de inclusión social y no discriminación, nos proponemos hacer de Coahuila un estado más productivo y competitivo para de esta manera avanzar hacia una sociedad más justa, equitativa e incluyente. Estamos convencidos que promover el diálogo y entendimiento entre patrones y trabajadores, es fundamental para consolidar y mantener la paz laboral y fortalecer la conciliación.

Trabajamos por un mejor estado, con más y mejores oportunidades laborales para el bienestar y desarrollo de las mujeres y los hombres de Coahuila.

Con mejores empleos y paz laboral ¡Fuerte, Coahuila es!



Miguel Ángel Riquelme Solís

Gobernador Constitucional del Estado
de Coahuila de Zaragoza



MARCO JURÍDICO



La debida y correcta planeación de las actividades de la Secretaría del Trabajo del Estado de Coahuila de Zaragoza (ST), que se incorporan en el Programa Estatal de Empleo y Paz Laboral, encuentra su fundamento jurídico en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano toma parte, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuyo artículo 26 inciso A, se señala que el Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, competitividad, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la nación, con vertientes sectoriales y regionales, en consonancia con la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza.

De igual forma lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, las Normas Oficiales Mexicanas, la Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Coahuila de Zaragoza, lo fundado en los artículos 8, 33 y demás concernientes de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza y lo determinado en el Plan Estatal de Desarrollo 2017- 2023, así como en lo pactado en diversas disposiciones en las que se precisan y establecen el despacho de los asuntos encomendados y que son competencia de esta Secretaría.



1.



PROGRAMA ESTATAL DE EMPLEO Y PAZ LABORAL

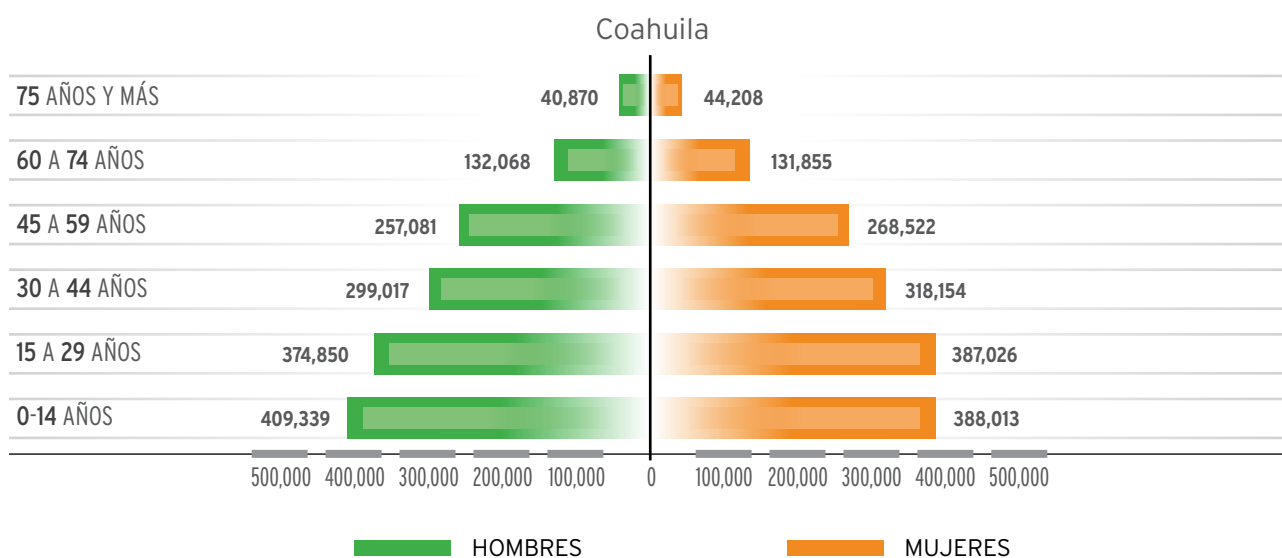


Diagnóstico

En 2018 Coahuila cuenta con una población total de 3,051,103 personas, de los cuales 49.6% son hombres y 50.4% mujeres. En su estructura de población, como se puede observar en la gráfica 1 los grupos de edad de 0 a 14 y 15 a 29 años concentran más del 50% de habitantes, lo que denota que el Estado presenta una población mayormente joven. Esto representa un gran reto para la economía, ya que el aumento de la fuerza laboral joven demanda más oportunidades de empleo.

GRÁFICA 1

PIRÁMIDE DE POBLACIÓN



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Durante el primer trimestre de 2018, en Coahuila 60.8% de la población en edad de trabajar, es económicamente activa, esto significa que 1,314,802 personas están ocupadas o buscan activamente estarlo.

De la población que trabaja 55.3% lo hace en el sector comercio y servicios, 40.5% en el sector industrial y 4% en el agrícola y ganadero. Como resultado del trabajo de hombres y mujeres, Coahuila es líder en la producción de vehículos, carros de ferrocarril, plata; así como en las industrias del carbón, del acero, en el sector agroalimentario y cervecero.

En los últimos años la generación de empleo ha sido alta, se han alcanzado cifras históricas y se ha mantenido una tendencia creciente. Para mayo de 2018 se encuentran registrados 776,174 asegurados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), es decir una generación de nuevos empleos de 26,600 en los primeros cinco meses del 2018. Es prioritario continuar con una política que impulse el trabajo formal de modo estratégico, con una pers-

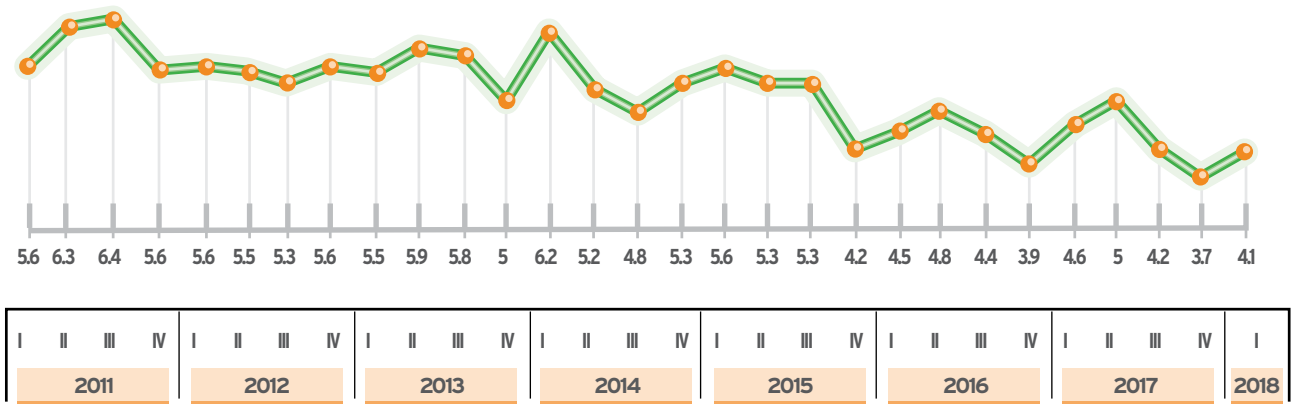


pectiva de inclusión social y con mecanismos efectivos de vinculación y contratación.

La tasa de desocupación referida al primer trimestre del 2018 se registra en 4.1%, una de las más bajas en los últimos años, como se puede apreciar en la gráfica 2, esto representa 55,548 personas que buscan empleo en la entidad.

GRÁFICA 2

TASA DE DESOCUPACIÓN EN COAHUILA 2011-2018



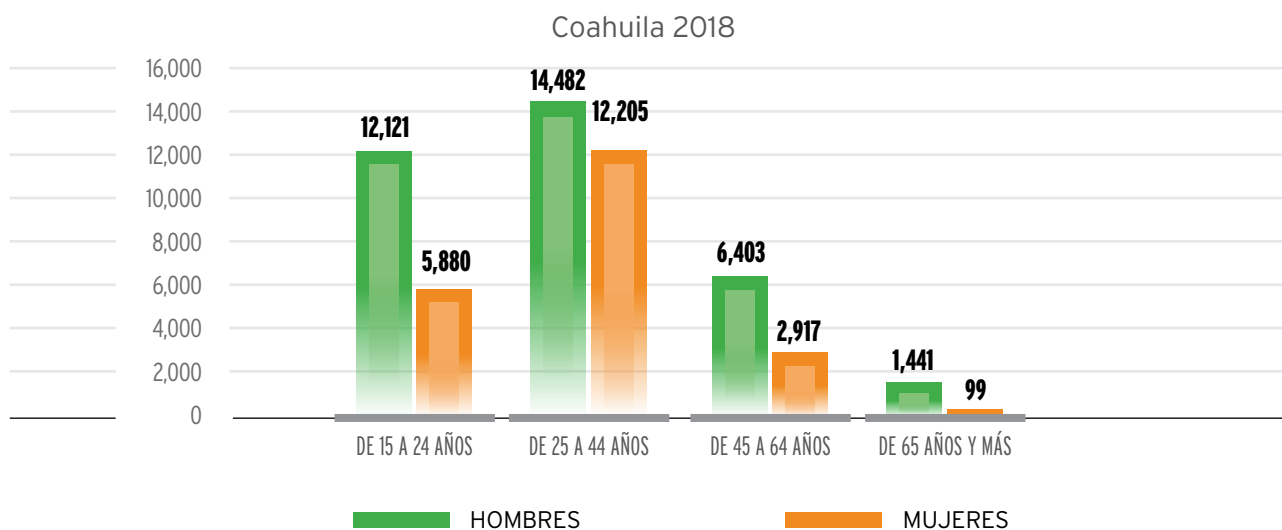
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo I Trimestre 2018.

Si bien la desocupación es un indicador que nos muestra la proporción de la población que busca activamente un empleo, este indicador no debe interpretarse de manera aislada ya que se relaciona estrechamente con la estructura del mercado laboral y la dinámica económica de la entidad.

En Coahuila son principalmente los jóvenes y adultos menores a 45 años quienes presentan mayor inactividad, como se puede apreciar en la gráfica siguiente.

GRÁFICA 3

DESOCUPACIÓN POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO



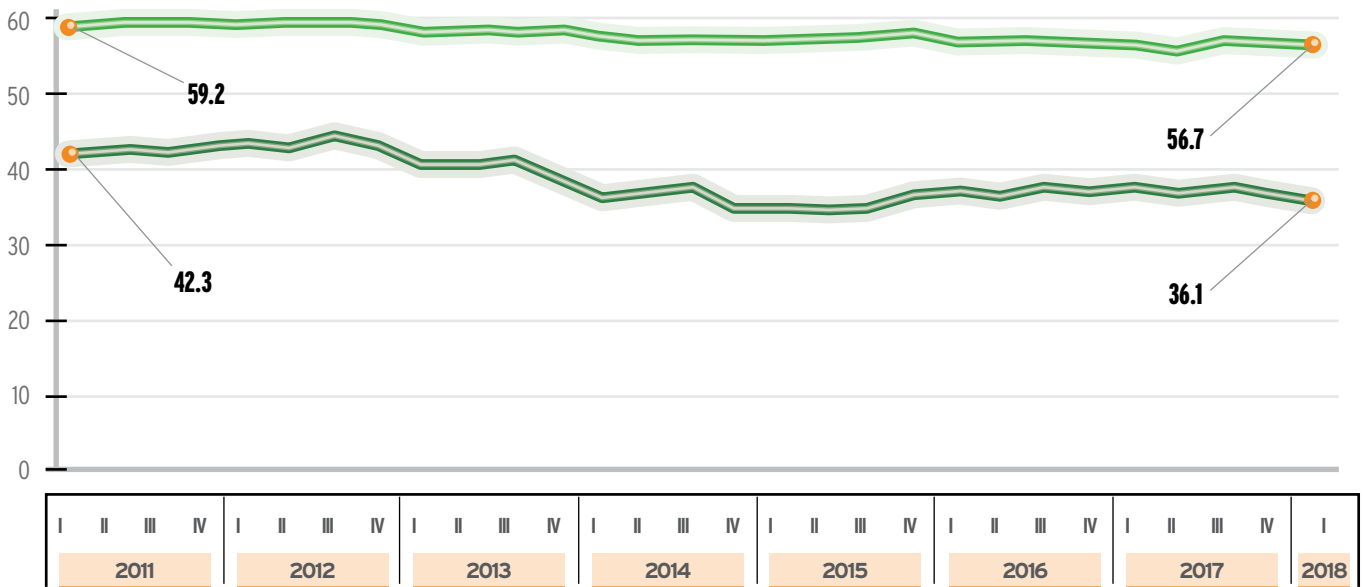
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo I trimestre 2018.

Estamos ante la necesidad de crear empleos para jóvenes de generar los espacios que les permitan participar activamente en el desarrollo social y económico de su país a la par de satisfacer sus aspiraciones individuales y de bienestar propio.

A nivel nacional, Coahuila destaca por ser el tercer estado con la tasa de informalidad laboral más baja, con 36.1% frente al promedio nacional de 56.7%. Es decir, en Coahuila la mayor propor-

GRÁFICA 4

TASA DE INFORMALIDAD LABORAL NACIONAL Y DE COAHUILA 2011-2018



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo I trimestre de 2018.

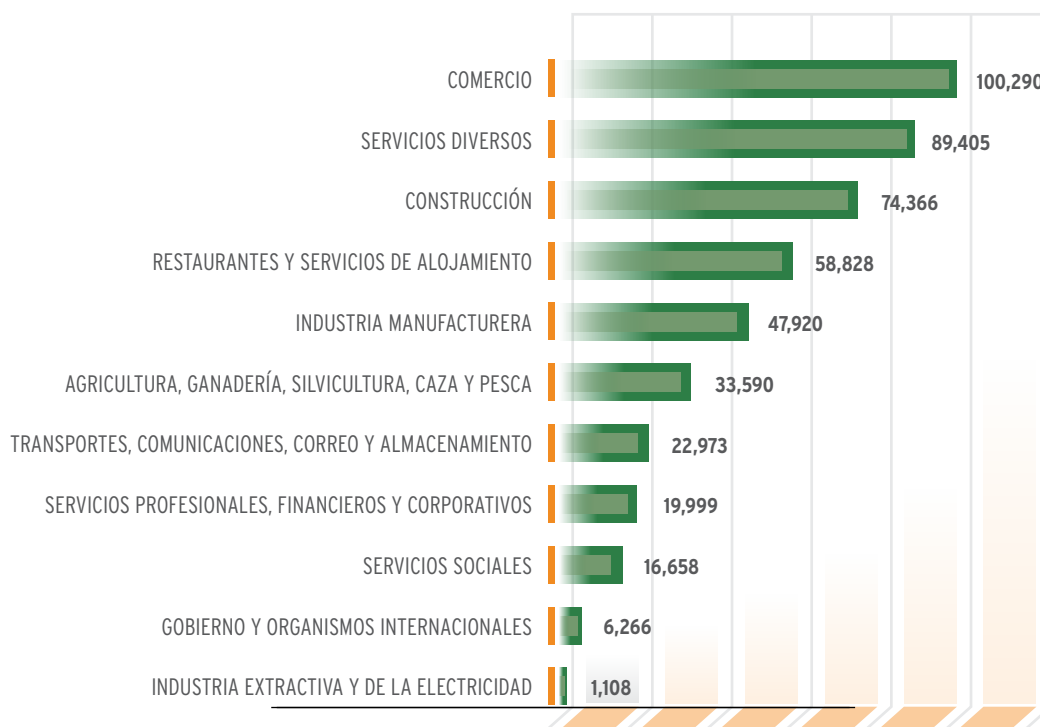
ción de la población trabajadora cuenta con seguridad social y sus derechos laborales son respetados. En la gráfica 4 se observa la tendencia descendiente de los últimos años.

Los sectores de mayor incidencia de la informalidad son: el secundario y terciario, donde de las 474,443 personas que se encuentran laborando dentro de la informalidad el 26% lo hace en actividades de la industria y construcción y 66.3% en trabajos enfocados al servicio y comercio.

Reducir este indicador es un desafío importante, porque permite a las y los trabajadores no sólo contar con servicio médico, sino que puedan disponer de guardería para sus hijos, protegerse en caso de un accidente laboral y disfrutar de un ahorro para el retiro; lo que en suma contribuye a que, la calidad de vida de ellos y sus familias sea sustancialmente mayor.

GRÁFICA 5

PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA INFORMALIDAD POR TIPO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

La productividad es una condición indispensable para crecer, desarrollarse y por lo tanto, para alcanzar las metas de bienestar social exigidas. Destacar en este mercado implica enfrentar nuevos retos, adaptarse a una serie de cambios como los tecnológicos, de producción, de gestión y también de estabilidad laboral.

Coahuila es uno de los estados más competitivos del país, y eso es posible gracias a la infraestructura y recursos con que cuenta, por sus recursos humanos, por el empeño con el que, hombres y mujeres trabajan, se capacitan y se esfuerzan cada día para dar lo mejor de sí mismos.

Ejemplo de ello es que, la entidad es líder nacional en fabricación de autopartes y producción de vagones, producción de car-

bón con 12.5 millones de toneladas anuales, así también se produce 1 de cada 4 vehículos y el 10% de la energía eléctrica del país.

Fomentar la productividad es un área de oportunidad para el desarrollo y la vía más eficiente para aumentar los salarios. En el estado hay sectores como la industria maquiladora de exportación que tiene una alta productividad, y otros que aún requieren fortalecerla; en ambos casos, es fundamental impulsar la democratización de la productividad para que así se refleje en ingresos dignos para los trabajadores, de esta forma se reduce la rotación de personal, que implica un costo para las empresas. En este sentido, resulta imprescindible fortalecer e impulsar la capacitación para y en el trabajo, de tal forma que la productividad sea sostenible y que los coahuilenses cuenten con más y mejores competencias ocupacionales para incorporarse a trabajar.

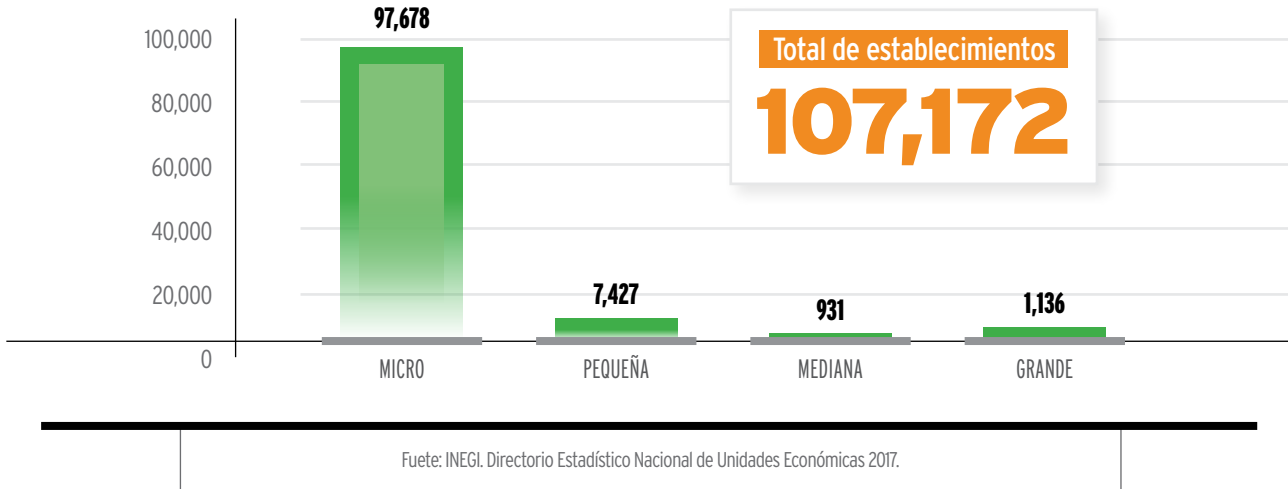
En la actualidad la capacitación no solo es importante para empresas que buscan personal más calificada, sino también para incrementar las habilidades y capacidades del personal, para que ellos disfruten de mayores opciones de trabajo y crecimiento personal.

Por otro lado, esta administración también le apuesta a la capacidad emprendedora de los coahuilenses. Porque la economía del estado no sólo está hecha de grandes industrias, sino de igual forma hay micros y pequeñas empresas que se están volviendo los pilares financieros de la entidad. En Coahuila, existen 107,172 unidades económicas, de acuerdo a información del INEGI.

La vinculación laboral es el proceso que tiene como objetivo el reclutamiento, selección e ingreso de nuevo personal a una empresa, es muy importante, puesto que brinda mayores oportunidades a los buscadores de empleo para obtener un puesto adecuado a sus capacidades y aspiraciones, además de

GRÁFICA 6

UNIDADES ECONÓMICAS POR TAMAÑO



ofrecer otros beneficios como: reducir los costos que implica el encontrar un trabajo y el tiempo empleado en la búsqueda.

La vinculación laboral que proporciona el Servicio Nacional de Empleo (SNE) se da a través de sus diferentes estrategias, las cuales dan asesoría y orientación ocupacional. Además de ofrecer diversos mecanismos de vinculación laboral basados en las tecnologías de la información y las telecomunicaciones como: bolsa de trabajo, portal, talleres para buscadores de empleo y ferias de empleo.

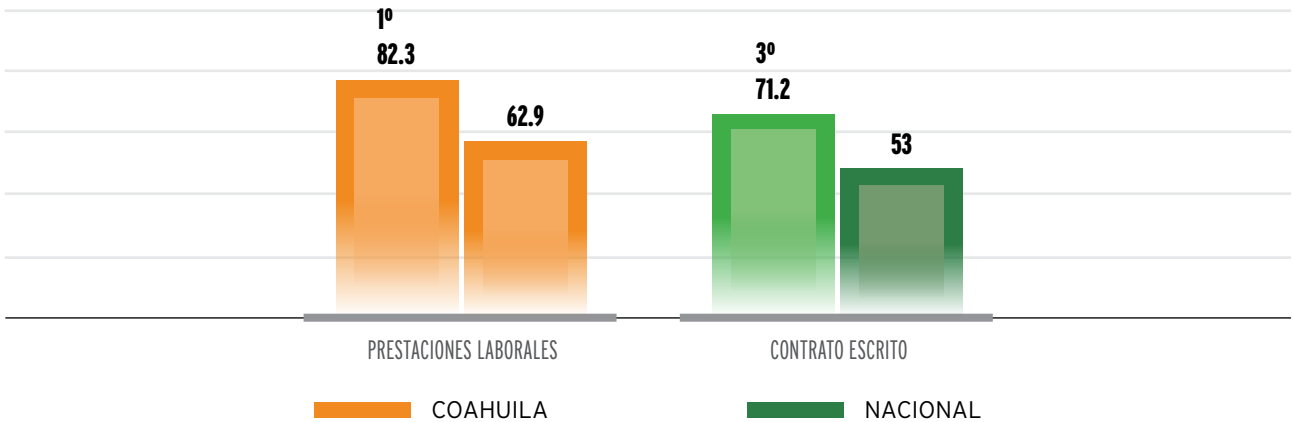
Promover el respeto de los derechos laborales, la igualdad de género y la no discriminación como temas transversales son factores indispensables para avanzar en el camino del desarrollo económico sostenible.

El estado es líder a nivel nacional con la mayor proporción de trabajadores que cuentan con prestaciones laborales: 82.3% estatal frente a 62.9% nacional, 20 puntos porcentuales por arriba

GRÁFICA 7

DERECHOS LABORALES EN COAHUILA

(Porcentaje)



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo I Trimestre 2018.

del promedio de las entidades federativas. De igual manera, ocupamos el tercer lugar nacional en el porcentaje de personas ocupadas que cuentan con contrato escrito: 71.2% frente al 53.0% de la media del país. Estas condiciones proporcionan mayor certeza y claridad para los trabajadores y ello permite tener mayor garantía de respeto de sus derechos laborales. Aun así es importante fortalecer la vigilancia en los centros de trabajo para promover que tanto empleadores como trabajadores conozcan sus obligaciones y derechos.

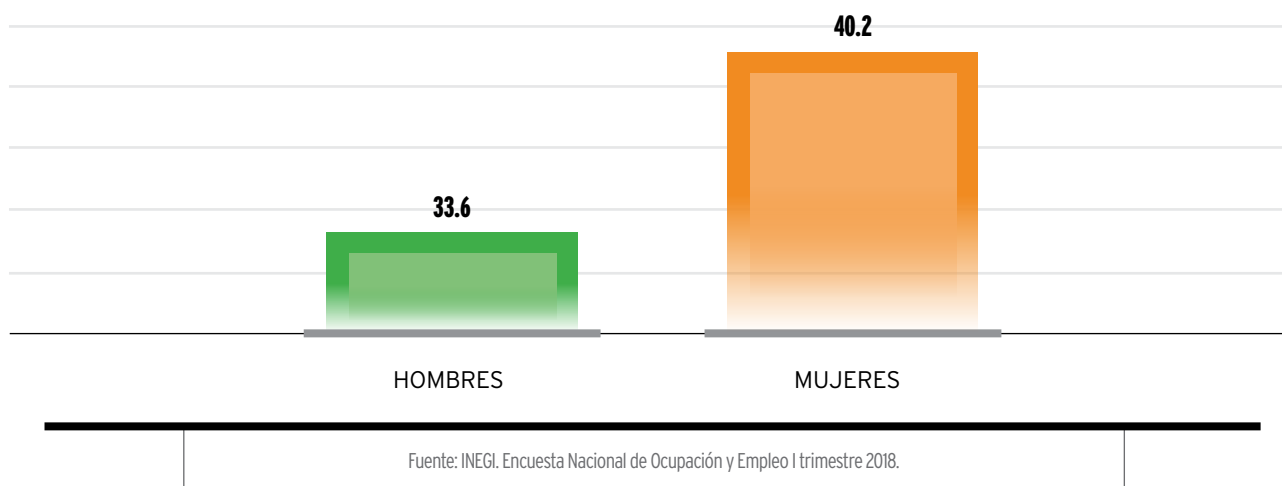
Aunado a lo anterior, es necesario atender de manera particular la situación de grupos vulnerables que tienen mayores dificultades para integrarse al mercado laboral como son las mujeres, los jóvenes, los adultos mayores, las personas con discapacidad, y los migrantes trabajadores del campo.

Respecto a lo anterior, un ejemplo de lo difícil que resulta incorporarse al mundo productivo está en las mujeres quienes continúan cargando con la responsabilidad de la mayor parte del

GRÁFICA 8

TASA DE INFORMALIDAD LABORAL POR SEXO

Coahuila, 2018

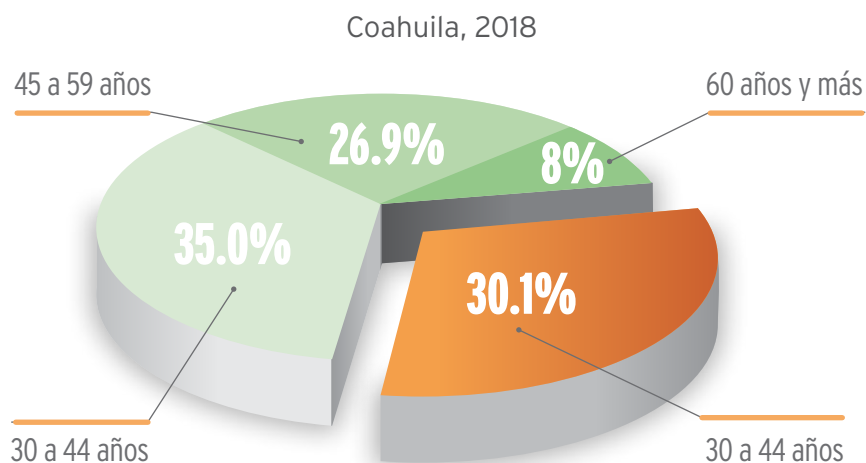


trabajo del hogar y del cuidado de los hijos; por lo que reducir las brechas de desigualdad de género en el ámbito laboral es un tema toral. Las mujeres son una parte clave de la fuerza productiva, el 37% participa en las actividades económicas del estado, desempeñando trabajos principalmente enfocados al comercio y servicio. Un dato característico de este grupo, es que un alto porcentaje se encuentra laborando en la informalidad, 40.2% frente a 33.6% de los hombres, situación causada en la mayoría de las ocasiones por la necesidad de contar con horarios más accesibles para la conciliación del trabajo con la vida familiar, por lo que no cuentan con los beneficios y prestaciones de ley. Por lo que hace a los jóvenes (hombres y mujeres entre 15 y 29 años de edad), se complica su inserción laboral por la poca o nula experiencia y la falta de vinculación entre la curricula educativa y el mercado de trabajo.

En Coahuila habitan 761,876 jóvenes, de los cuales 412,388 son económicamente activos, esto significa que uno de cada dos jó-

GRÁFICA 9

POBLACIÓN ECONÓMICA ACTIVA POR GRUPOS DE EDAD



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo I Trimestre 2018.

venes trabaja o busca empleo. En la gráfica 9 se puede observar que representan el 30% de la fuerza laboral del estado. La tasa de desocupación en este grupo de edad es de 6.18% frente a 4.1% de la desocupación en la población general.

Este panorama demográfico nos plantea el reto de crear suficientes empleos para cubrir el aumento de la demanda de la fuerza laboral y disminuir la desocupación juvenil.

Una situación similar enfrenta los adultos mayores, que por su vulnerabilidad presentan dificultades para conseguir empleo. En Coahuila 109,648 adultos mayores conforman el 8% de la PEA total, de los cuales 107,306 se encuentran ocupados y 2,342 buscan empleo, esto representa una tasa de desocupación del 2.13%. En el mismo caso están las personas con discapacidad a quienes frecuentemente les son negadas las oportunidades de trabajo al mismo tiempo que se enfrentan a enormes barreras de aceptación, valoración y tolerancia.

Las personas con discapacidad son el grupo que mayores obstáculos enfrentan en la búsqueda de empleo, presenta una tasa de desocupación de 7.87%, la más alta entre los grupos vulnerables. Según el Censo General de Población y Vivienda 2010, en Coahuila hay una población con discapacidad de 122,185 personas, de las cuales 31,381 se encuentran económicamente activos, de ellos 28,909 están ocupados y 2,472 buscan un trabajo.

Mención aparte merece el trabajo infantil, situación que en lo inmediato, se puede creer que contribuye a sacar a las familias de la pobreza, lo cual indudablemente es falso y los menores pierden oportunidades de educación, de desarrollo e incluso, de jugar y divertirse, lo cual también es su derecho. Cuando un niño o niña trabaja, los pesos que gana no compensan las grandes oportunidades que pierden.

El trabajo de menores de 15 años está prohibido, y se encuentra establecido en la Ley Federal de Trabajo en el artículo 174. Ahí mismo, pero en el artículo 175, queda prohibida la utilización del trabajo de menores de 18 años en labores peligrosas o insalubres que, pongan en riesgo la vida o su desarrollo; así como la salud física y mental de los menores.

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, en Coahuila hay 10 mil menores de 15 años que trabajan de forma ilegal y alrededor de 20 mil adolescentes que, aunque cumplen con el mínimo de edad para trabajar, realizan alguna actividad que pone en riesgo su seguridad. Enfrentamos el desafío de fortalecer y aumentar la eficiencia de las medidas para erradicar el trabajo infantil y proteger el trabajo de adolescentes, para brindarles mejores oportunidades para su desarrollo y bienestar.

Aunado a esto, dentro de las actividades que se consideran pe-

ligrosas o insalubres están las que impliquen condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación; agrícolas, silvícolas, de caza y pesca, en este caso, el tema del trabajo agrícola reviste doble importancia, por la protección de menores y por el respeto de los derechos laborales de los jornaleros agrícolas migrantes.

Los jornaleros agrícolas estacionales que viajan por diferentes regiones del país cubriendo la demanda de cosechas de diferentes cultivos, se enfrentan a situaciones de vulnerabilidad significativamente mayores a las de otros grupos, a lo que se suman las condiciones de pobreza y exclusión en sus comunidades de origen (zonas rurales frecuentemente) lo cual les impide mantener un ingreso familiar suficiente y estable.

Coahuila es un estado receptor de jornaleros agrícolas, los cuales en su mayor proporción provienen de San Luis Potosí, Veracruz e Hidalgo, en su mayoría son integrantes de comunidades indígenas, tales como Nahuatl, Tepehua, Huasteca y Otomí, y a decir de ellos mismos, en su lugar de origen es difícil encontrar un trabajo, por lo que ante la oferta laboral de los estados productores de hortalizas, como Coahuila, Sinaloa y Sonora, deciden migrar temporalmente y emplearse en la cosecha de tomate y chile.

El reto y compromiso con ellos es asegurar que sus empleadores respeten los derechos laborales y brinden las condiciones adecuadas y dignas para que realicen su trabajo y satisfagan sus necesidades de alimentación y hospedaje.

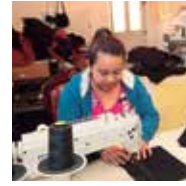
Coahuila lleva 23 años sin estallamiento de huelgas, destacando por la armonía y diálogo entre los representantes sindicales, los trabajadores y los empresarios. Esto es posible por el respeto de los valores sociales, la normatividad y los derechos laborales.

Por ello, la participación tanto de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (JLCA), así como la Procuraduría de la Defensa del Trabajador (PRODET), a través de diversas acciones tienen como objetivo garantizar la estabilidad de las relaciones laborales.

La Junta Local tiene como función cotidiana impartir justicia, promoviendo paz y armonía en las relaciones de trabajo, mediante la conciliación y el arbitraje, así como también de garantizar a trabajadores y patrones transparencia, certeza y seguridad jurídica en la resolución de los conflictos laborales. Por su parte la PRODET tiene el cometido de proteger los derechos de los trabajadores ante la autoridad laboral, mediante los servicios de orientación y asesoría, conciliación y representación legal en caso de ser necesario.

En el estado en los últimos años, las JLCA atienden en promedio a 265 mil personas, las cuales recurren en búsqueda de intervención conciliatoria en los conflictos que presentan en sus centros de trabajo, así también la PRODET ofrece aproximadamente 18 mil asesorías a trabajadores, con el fin de brindar la orientación y asesoría en forma gratuita a quienes que lo requieran.

La existencia de estas instituciones es importante para promover un clima de paz laboral que impere en el estado.



2.1



**PROGRAMA ESTATAL
DE EMPLEO Y PAZ
LABORAL**



Visión y Misión



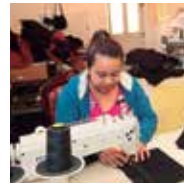
Visión

Coahuila será un estado que responde a los retos de un mundo global y competitivo, con mejores empleos y oportunidades de capacitación laboral que satisfacen el bienestar y la calidad de vida de la población, donde se garantizará el respeto de los derechos, la seguridad social, la igualdad e inclusión, en el cual el gobierno, el sector empresarial y la fuerza trabajadora contribuirán a un ambiente de diálogo, conciliación y paz laboral.



Misión

La administración estatal tendrá como misión desempeñarse en forma honesta y transparente. Será austera, responsable y cuidadosa en el ejercicio de los recursos públicos. Los trabajadores al servicio del Estado ejercerán sus funciones escuchando a los ciudadanos y observando un código de ética y conducta que asegure la integridad del gobierno, el logro de sus objetivos y la calidad en la prestación de los servicios públicos.



3. -



PROGRAMA ESTATAL DE EMPLEO Y PAZ LABORAL



Objetivo General, Objetivos Específicos y Líneas de Acción

OBJETIVO GENERAL



Crear las condiciones adecuadas para generar empleos de calidad y aumentar la productividad en Coahuila, fortalecer los mecanismos de vinculación en el mercado laboral, ofrecer más y mejores oportunidades de capacitación para el trabajo y fomentar la paz laboral, con base en el respeto de los derechos laborales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

3.1 Empleo formal y vinculación laboral

Promover la generación de empleos formales y fortalecer la vinculación efectiva para atender el crecimiento de la fuerza laboral.

- 3.1.1** Proporcionar asesoría y orientación ocupacional para la colocación adecuada de los buscadores de empleo, desempleados y subempleados
- 3.1.2** Organizar ferias de empleo para facilitar el encuentro de quienes buscan empleo y las empresas que los requieren, en todas las regiones del estado.
- 3.1.3** Ampliar las vacantes de bolsa de trabajo de todos los sectores económicos.
- 3.1.4** Crear mecanismos para mejorar el servicio que brindan los consejeros de empleo especializados a través de bolsa de trabajo.

- 3.1.5** Brindar mejores servicios de información a través de teléfono e internet para facilitar y reducir los costos de las personas que buscan empleo.
- 3.1.6** Ofrecer servicios de orientación ocupacional y talleres presenciales y en línea para personas desocupadas y recién egresados para hacer más eficiente el proceso de su búsqueda de trabajo.
- 3.1.7** Elaborar, publicar y el calendario anual de talleres presenciales y en línea para buscadores de empleo y difundirlo ampliamente en las instituciones de educación media y superior.
- 3.1.8** Otorgar servicios de intermediación laboral en los módulos de servicio ubicados en las principales oficinas del SNE equipados con computadoras con acceso a Internet y correo electrónico, impresoras, fotocopadoras, fax y teléfono para el apoyo integral de los procesos búsqueda de empleo.
- 3.1.9** Brindar apoyos económicos para facilitar las condiciones para la movilidad laboral, previa identificación de oportunidades de trabajo, que tengan disposición para cambiar de residencia de manera temporal y/o permanente.

3.2 Capacitación laboral

Implementar programas permanentes de capacitación de trabajadores y buscadores de empleo para desarrollar más y mejores competencias laborales.

- 3.2.1** Brindar servicios de formación y capacitación laboral con una perspectiva de alta productividad, competitividad y globalización en todas las regiones del estado.

- 3.2.2** Ofrecer una capacitación laboral pertinente y de calidad, así como asegurar esquemas flexibles para que las personas desarrollen competencias a lo largo de la vida.
- 3.2.3** Desarrollar en coordinación con los empleadores procesos de capacitación orientados a la adquisición, fortalecimiento y reconversión de habilidades que faciliten la colocación de la población desempleada.
- 3.2.4** Otorgar apoyos económicos para quienes deseen adquirir o fortalecer sus competencias laborales capacitándose directamente en el proceso productivo de una empresa.
- 3.2.5** Brindar becas de capacitación para el trabajo a quienes aspiren a ser contratados por una empresa que requiere competencias específicas para cubrir los requerimientos de sus vacantes.
- 3.2.6** Ofrecer capacitaciones para el desarrollo de habilidades o competencias específicas para emprender o hacer crecer un negocio por cuenta propia.
- 3.2.7** Atender la demanda de capacitación laboral de las empresas.
- 3.2.8** Fortalecer la certificación con base en estándares de competencia.
- 3.2.9** Desarrollar estándares de competencias relevantes para los procesos productivos de los sectores económicos de las regiones del estado.



- 3.2.10** Vincularse con el sector productivo para la revisión permanente de planes y programas de estudio que atiendan la oferta y demanda de perfiles de egresados.

3.3 Certificación de competencias laborales

Aumentar la formación de capital humano para incrementar las oportunidades del mercado laboral.

- 3.3.1** Ofrecer una amplia gama de opciones para la formación para y en el trabajo, de acuerdo con las necesidades requeridas de hombres y mujeres.
- 3.3.2** Realizar cursos para apoyar a buscadores de empleo que requieran capacitarse para facilitar su colocación en un empleo o el desarrollo de una actividad productiva por cuenta propia.

- 3.3.3** Promover la colocación, en una ocupación o actividad productiva, de personas desempleadas o subempleadas mediante el otorgamiento de apoyos económicos o en especie que permitan la capacitación, autoempleo o movilidad laboral requerida para su desarrollo
- 3.3.4** Ofrecer capacitación para el autoempleo a quienes no logran vincularse a un puesto de trabajo y deseen desarrollar una actividad productiva por cuenta propia.
- 3.3.5** Apoyar con la entrega de mobiliario, maquinaria, equipo y/o herramienta a los buscadores de empleo que desean desarrollar una actividad por cuenta propia y que aun teniendo experiencia, no logran vincularse a un puesto de trabajo.
- 3.3.6** Otorgar vales de capacitación para quienes necesitan actualizar, mejorar y/o reconvertir sus competencias, habilidades y/o destrezas laborales con la finalidad de incrementar sus posibilidades de contratación.
- 3.3.7** Impartir cursos escolarizados encaminados a la formación para el trabajo.
- 3.3.8** Desarrollar currículas de programas de estudio de formación en competencias profesionales que comprendan las dos modalidades educativas disponibles; la primera de ellas basada en criterios de competencia ocupacional, y la segunda en estándares de competencia emitidas por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER).
- 3.3.9** Revisar y actualizar los programas de estudio en coordinación con especialistas y docentes del sistema, considerando el comportamiento del sector productivo y la demanda de la población.

- 3.3.10** Acreditar los conocimientos, habilidades o destrezas de las personas que los adquirieron a través de la experiencia o de forma autodidacta y no tienen con un documento que lo avale
- 3.3.11** Atender a egresados, alumnos inscritos, así como grupos comunitarios organizados que demanden capacitación, actualización o especialización específica.
- 3.3.12** Brindar la capacitación que se requiera en zonas lejanas y de difícil acceso, a través de Unidades Móviles equipadas como aulas y talleres.

3.4 Capacitación laboral para empresas

Ofrecer opciones de capacitación y adiestramiento a la medida de las necesidades de las empresas, para aumentar la productividad de sus trabajadores.

- 3.4.1** Realizar cursos para quienes aspiren a ser contratados por empresas que requieran personal capacitado de acuerdo con los requerimientos de sus vacantes disponibles.
- 3.4.2** Ofrecer cursos de capacitación en la práctica laboral para quienes deseen adquirir o fortalecer sus competencias laborales aprendiendo directamente en el proceso productivo de una empresa.
- 3.4.3** Ofrecer cursos específicos, estructurados acorde a las necesidades de las empresas, asociaciones, instituciones u organismos, para que sus trabajadores adquieran o actualicen en el menor tiempo posible conocimientos, habilidades, destrezas y/o aptitudes referentes a su área laboral.

- 3.4.4** Elevar la vinculación con el sector productivo para la revisión permanente de planes y programas de estudio.
- 3.4.5** Capacitar, evaluar y/o certificar las competencias laborales de las personas, con base en Estándares de Competencia, inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia
- 3.4.6** Acreditar, previa autorización del CONOCER, Centros de Evaluación y/o Evaluadores independientes en uno o varios Estándares de Competencia.
- 3.4.7** Realizar evaluaciones basadas en normas técnicas que miden la competencia de un capacitando con base en un área de desempeño específico.

3.5 Productividad

Diseñar e implementar un Programa de Apoyo a la Productividad.

- 3.5.1** Realizar un diagnóstico de las necesidades de capacitación del sector productivo para identificar los sectores con más baja productividad.
- 3.5.2** Gestionar recursos para la operación del Programa de Apoyo a la Productividad Laboral.
- 3.5.3** Desarrollar las reglas de operación para la promoción, gestión, acceso, administración y desarrollo del Programa de Apoyo a la Productividad Laboral.
- 3.5.4** Apoyar a las empresas en el diseño e implementación de programas que eleven la productividad de sus trabajadores.

3.5.5 Orientar los programas de capacitación del Servicio Nacional de Empleo e ICATEC para el incremento de la productividad en los centros de trabajo.

3.5.6 Impulsar la certificación de competencias laborales para fomentar la actualización y vigencia de capacidades de los trabajadores.

3.5.7 Medir el impacto de las acciones de capacitación para que se reflejen en el incremento de la productividad laboral con beneficios compartidos entre empleadores y empleados.

3.6 Respeto e igualdad de oportunidades

Promover el respeto y la igualdad de acceso a las oportunidades laborales y la no discriminación.

3.6.1 Ofrecer atención personalizada, a través de acciones de vinculación, orientación laboral, capacitación y ocupación por cuenta propia, entre otras para personas con discapacidad y adultos mayores

3.6.2 Ofrecer servicios de evaluación de habilidades y competencias para adultos mayores y personas con discapacidad para validar su desempeño laboral y respaldar su integración al mercado laboral.

3.6.3 Brindar asesoría a los centros de trabajo sobre los estímulos y ventajas de contratar personas con discapacidad y adultos mayores.

3.6.4 Implementar talleres de sensibilización en las empresas para promover la contratación con perspectiva de género, inclusión social y no discriminación.

- 3.6.5** Organizar ferias de empleo y bolsas de trabajo especializadas para jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y adultos mayores.
- 3.6.6** Ofrecer apoyo económico para favorecer el acceso y la permanencia de los jóvenes interesados en la formación para el trabajo.
- 3.6.7** Diseñar incentivos para las empresas que contraten profesionistas recién egresados y personas mayores de 40 años.
- 3.6.8** Difundir la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación entre las empresas del estado.
- 3.6.9** Promover la protección de la maternidad justa y de acciones de conciliación de la vida familiar y laboral.
- 3.6.10** Promover la instalación de lactarios en centros de trabajo del sector público y privado.

3.7 Derechos laborales y seguridad social

Promover el cumplimiento de la normatividad en materia de derechos laborales y seguridad social en los centros de trabajo.

- 3.7.1** Fomentar la cultura de la prevención de riesgos de trabajo entre trabajadores y empleadores.
- 3.7.2** Programar y coordinar visitas de inspección, ordinarias y extraordinarias, a los centros de trabajo, a fin de constatar el cumplimiento de las leyes, reglamentos, normas y demás disposiciones aplicables en materia laboral.

- 3.7.3** Implementar, coordinar y supervisar, a través de la inspección, las revisiones de las condiciones generales de trabajo, los derechos humanos y derechos laborales y la protección a grupos vulnerables, así como aquellas que surjan de los programas creados para tal efecto.
- 3.7.4** Vigilar y asesorar a los patrones, a fin de que contribuyan al fomento de las actividades educativas, culturales y deportivas entre sus trabajadores y proporcionen a éstos los equipos y útiles indispensables, para el desarrollo de tales actividades.
- 3.7.5** Facilitar información técnica y asesorar a trabajadores y empleadores sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo, así como exhortar al cumplimiento voluntario de las disposiciones de las condiciones generales de trabajo.

3.8 Erradicación del trabajo infantil

Erradicar y prevenir el trabajo infantil al tiempo que se vigila que los adolescentes trabajadores en edad permitida lo hagan con base en la normatividad vigente y aplicable en la materia.

- 3.8.1** Generar información relativa a la infancia trabajadora desagregada por edad, sexo, tipo de trabajo remunerado y no remunerado; y en general relativas a la situación y condiciones del trabajo infantil.
- 3.8.2** Realizar un diagnóstico con perspectiva de los Derechos Humanos y de género sobre la condición laboral de los adolescentes en edad permitida en el Estado de Coahuila.

- 3.8.3** Vincular, a través de la Comisión de Erradicación del Trabajo Infantil, a los niños y niñas en esta condición con los programas sociales existentes en los tres órdenes de gobierno.
- 3.8.4** Instrumentar una campaña permanente encaminada a sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de prevenir y erradicar el trabajo infantil.
- 3.8.5** Incentivar el dialogo social entre las partes interesadas del mundo del trabajo y la protección a los derechos humanos para orientar un cambio de actitud acerca del trabajo infantil.
- 3.8.6** Formar a través de cursos y certificaciones a inspectores laborales especializados en la vigilancia y detección de niños y niñas que trabajen, así como el tratamiento integral a esta situación.
- 3.8.7** Establecer comités ciudadanos, asentados en la comunidad, que vigilen, denuncien y den seguimiento a las situaciones de trabajo infantil. Estos comités deberán integrarse por maestros, médicos, representantes de las familias interesadas y, en ocasiones, de niños y adolescentes retirados del trabajo
- 3.8.8** Trabajar con organizaciones patronales, asociaciones industriales, comerciales y agrícolas; y en general la clase empresarial para diseñar e implementar estrategias que eviten el trabajo infantil a lo largo de toda la cadena de producción.
- 3.8.9** Promover la participación del sector público, privado y académico para fortalecer las estrategias de prevención y erradicación del trabajo infantil.

3.9 Informalidad laboral

Reducir la tasa de informalidad laboral a fin de que aumente el beneficio de los trabajadores y sus familias.

- 3.9.1** Monitorear y dar seguimiento de manera permanente a la dinámica del empleo, subempleo y desempleo en la entidad a fin de generar información relativa que permita un mejor diseño de la política pública laboral.
- 3.9.2** Sensibilizar a patrones y trabajadores de los beneficios de la formalidad a través de pláticas y talleres con las organizaciones patronales y obreras.
- 3.9.3** Mejorar la capacidad de inspección de la Dirección del Trabajo aumentando el personal, además de proporcionarles la información y los recursos adecuados para realizar su trabajo.
- 3.9.4** Crear un sistema y una aplicación móvil que facilite la supervisión y el cumplimiento de las inspecciones laborales.
- 3.9.5** Diseñar e instrumentar una campaña permanente de difusión de la normatividad aplicable en materia laboral, de seguridad e higiene entre empleadores y sindicatos.
- 3.9.6** Revisar, conjuntamente con el IMSS, SAT y otras instituciones relativas, los procesos de inscripción y pago de contribuciones a fin de realizar simplificaciones que permitan al empleador el cumplimiento de sus obligaciones de una manera fácil y en un canal único.

- 3.9.7** Promover la celebración de convenios en materia de empleo con los órdenes federal y municipal para orientar a los buscadores hacia las vacantes ofertadas por los empleadores con base a su formación y aptitudes.
- 3.9.8** Vigilar que, en los centros de trabajo, se cumpla con la normativa federal en la materia y la Ley del Seguro Social, en relación al derecho de los trabajadores a gozar de todas las prestaciones.
- 3.9.9** Fomentar el aseguramiento voluntario de las personas ocupadas como servicio doméstico, trabajadores no asalariados, por cuenta propia, patrones personas físicas y pequeños propietarios.
- 3.9.10** Procurar y apoyar la afiliación de los trabajadores burocratas estatales y municipales a la institución de seguridad social competente.
- 3.9.11** Promover y vigilar que los concesionarios, asignatarios, contratistas, proveedores y cualquier patrón, persona física o moral, que tenga relación jurídica con la Administración Pública Central o Paraestatal del estado o los municipios cumplan con sus obligaciones de seguridad social.
- 3.9.12** Propiciar la concertación y participación de organizaciones sindicales, cámaras empresariales y otros organismos sociales en la promoción de la inscripción de trabajadores al seguro social.
- 3.9.13** Desarrollar acciones de detección e inspección de trabajo, para identificar sectores o ramas de actividad eco-

nómica en los que exista centros de trabajo y trabajadores susceptibles de ser inscritos en los sistemas de seguridad social.

3.9.14 Promover el tránsito del empleo informal al formal, mediante el fomento entre patronos, trabajadores, dirigentes sindicales y la sociedad en general, de la conciencia de los beneficios económicos y sociales que esto representa.

3.10 Jornaleros agrícolas

Garantizar el cumplimiento de los derechos sociales de los jornaleros agrícolas migrantes tanto coahuilenses como los que proceden de otras entidades.

3.10.1 Elaborar en forma coordinada con el IMSS, la STPS y otras instituciones que se estimen pertinentes un padrón de empresas y patronos agrícolas en el estado de Coahuila, el cual deberá mantenerse actualizado y vigente.

3.10.2 Generar información relativa a la situación socioeconómica y laboral de las personas jornaleras agrícolas migrantes en la entidad que sirva de insumo en el proceso de diseño de los programas y planes de atención.

3.10.3 Estrechar la colaboración con la academia, el sector productivo, la sociedad civil y los órdenes federal y municipal de gobierno, a fin de trabajar conjuntamente en el diseño e instrumentación de políticas públicas pertinentes para mejorar las condiciones de las personas jornaleras agrícolas.

- 3.10.4** Asegurar la promoción de campañas de sensibilización e implementación de distintivos relacionados con la erradicación del trabajo infantil entre los patronos y las empresas agrícolas.
- 3.10.5** Llevar a cabo, en coordinación con las autoridades federales competentes, inspecciones conjuntas en los predios agrícolas para que se inicien los procedimientos administrativos conforme al ámbito de competencia correspondiente.
- 3.10.6** Consolidar la vinculación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que se celebren o actualicen, según sea el caso, los convenios de coordinación o concertación necesarios para hacer efectivas las sanciones a las empresas y patronos agrícolas que incorporen menores de edad en la actividad agrícola.
- 3.10.7** Instrumentar, conforme a las competencias de la Procuraduría para la Defensa del Trabajo en el Estado de Coahuila, mecanismos para la recepción de denuncias y quejas por parte de los jornaleros agrícolas.
- 3.10.8** Diseñar e implementar mecanismos de vinculación y coordinación con los Servicios del Empleo de las principales entidades expulsoras a fin de reducir al mínimo la captación de trabajadores agrícolas migrantes a través de enganchadores.

3.11 Paz laboral

Preservar, procurar y fomentar la paz laboral.

- 3.11.1** Fortalecer la política laboral de la entidad de tal manera, que se garantice la permanencia en las relaciones laborales en entero respeto a los derechos generados por la población trabajadora.
- 3.11.2** Consolidar un diálogo abierto, respetuoso e incluyente entre los factores de la producción a fin de preservar un ambiente de paz y respeto que se refleje en la formalidad del empleo y la productividad Coahuilense.
- 3.11.3** Promocionar los servicios y programas proporcionados por el estado y los municipios de manera gratuita, a efecto de proteger los derechos de los trabajadores y patrones.
- 3.11.4** Privilegiar la solución de conflictos a través de vías alternativas, atendiendo la voluntad de las partes sobre los formalismos procedimentales.
- 3.11.5** Difundir los servicios que ofrece la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, esto a fin de aumentar el número de asesorías jurídicas y representaciones legales proporcionadas.
- 3.11.6** Acercar los servicios de asesoría jurídica y representación legal en materia laboral a la ciudadanía a través de la Procuraduría itinerante en los municipios donde no hay presencia de autoridad laboral.

- 3.11.7** Desarrollar mecanismos de corresponsabilidad entre gobierno, empresarios y sindicatos para orientar a los trabajadores sobre sus derechos y la trascendencia de su actividad para la vida del estado, el país y el ámbito internacional.
- 3.11.8** Promocionar en las negociaciones de revisión de contratos colectivos de trabajo la inclusión de la perspectiva de género y de cláusulas que impulsen la productividad de las empresas.
- 3.11.9** Monitorear la operación de los programas de capacitación y entrenamiento para trabajadores con la finalidad de estar preparados ante las demandas del mercado laboral.
- 3.11.10** Fortalecer la legalidad y la transparencia en las relaciones obrero-patronales mediante la atención eficiente a las solicitudes de registro de las organizaciones sindicales.
- 3.11.11** Privilegiar la transparencia y rendición de cuentas en las organizaciones sindicales mediante la publicación de sus registros y reformas estatutarias

3.12 Conciliación laboral

Instaurar el servicio público de conciliación.

- 3.12.1** Crear el Centro de Conciliación Laboral y sus oficinas regionales.

- 3.12.2** Realizar diagnóstico de las necesidades de infraestructura, recursos humanos, mobiliario, equipo, sistema de información y materiales de trabajo
- 3.12.3** Brindar las condiciones físicas, materiales y de recursos humanos adecuadas para la realización de las funciones que les competen.
- 3.12.4** Proporcionar capacitación y actualización al personal que labora en las diversas unidades y contratar recurso humano calificado.
- 3.12.5** Capacitar al personal en técnicas de negociación y conciliación.
- 3.12.6** Promover la participación organizada de patrones, trabajadores y sus organizaciones en el proceso de transición de las juntas de conciliación y arbitraje a tribunales laborales.



4.



PROGRAMA ESTATAL DE EMPLEO Y PAZ LABORAL



Seguimiento y Evaluación

Para dar seguimiento y evaluar los avances y resultados de este Programa, se integrará un sistema de indicadores de resultados que permita conocer la evolución en materia de empleo y paz laboral en la entidad, desde el inicio de la administración, con actualizaciones trimestrales y será difundido permanentemente a través del portal de la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado.

4.1 INDICADORES

1. Tasa de crecimiento del empleo formal
2. Tasa de desocupación desagregada por sexo
3. Tasa de desocupación juvenil
4. Tasa de ocupación infantil
5. Tasa de informalidad laboral
6. Porcentaje de jóvenes sin acceso a trabajos formales
7. Porcentaje de mujeres sin acceso a trabajos formales
8. Porcentaje de trabajadores subordinados y remunerados con prestaciones laborales
9. Porcentaje de trabajadores con disponibilidad de contrato escrito
10. Porcentaje de población ocupada asegurada en el IMSS
11. Salario diario asociado a trabajadores del IMSS
12. Tasa de colocación de las Ferias de Empleo, desagregada por sexo
13. Tasa de colocación de Bécate, desagregada por sexo
14. Tasa de colocación de Abriendo Espacios, desagregada para adultos mayores y personas con discapacidad.
15. Huelgas estalladas
16. Emplazamientos a huelga
17. Total de convenios de trabajo fuera de juicio
18. Total de convenios de trabajo dentro de juicio



**PROGRAMA ESTATAL
DE EMPLEO
Y PAZ LABORAL**

**¡Fuerte,
Coahuila) es!**

www.coahuila.gob.mx



**iFuerte,
Coahuila)es!**

© Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza
Saltillo, Coahuila de Zaragoza, México - Septiembre de 2018

**PROGRAMA ESTATAL
DE EMPLEO Y PAZ
LABORAL**