



SONORA
TIERRA DE OPORTUNIDADES

SECRETARÍA DEL
TRABAJO
GOBIERNO
DE SONORA

Programa Sectorial

Secretaría del Trabajo

**2022
2027**





SECRETARIA DEL **TRABAJO**

GOBIERNO
DE **SONORA**

PRESENTACIÓN

Para el gobierno que encabeza el Dr. Alfonso Durazo Montaña, Sonora es más que un espacio donde cohabitamos, representa la tierra que debe brindar oportunidades para todos por igual, donde los privilegios de unos cuantos deben ser erradicados en favor de la igualdad para el desarrollo de los sonorenses.

Por ello, entendiendo que los principios de la cuarta Transformación son el eje del gobierno del estado, en esta dependencia también trabajaremos redoblando esfuerzos en las premisas centrales de: no robar, no mentir, no traicionar.

El rezago histórico que hemos padecido los mexicanos y en lo particular los sonorenses en materia de respeto e igualdad de los derechos en la justicia laboral, en la protección de nuestras fuentes de empleo, en el uso adecuado de los programas federales que fortalecen la fuerza productiva y a los factores de la producción en general, esto en su conjunto indudablemente significan nuestro puerto de llegada, lograr una nueva concepción social basada en la dignidad, el respeto y los derechos de dueños de la fuerza de trabajo así como los dueños del capital representa nuestro mayor anhelo.

La reforma laboral viene alineada de una nueva forma de ver la realidad y el contexto actual de la relación obrero-empresario, buscamos que a través de la conciliación los conflictos laborales se diriman con la mediación, apostando a una relación directa sin la intervención jurídica, permitiendo que los tiempos se agilicen y los trámites sean más prácticos y sencillos. En el sistema actual que está por extinguirse donde las juntas de conciliación y arbitraje presentan un rezago de atención en decenas de miles de expedientes, donde además la corrupción se ha arraigado a partir del “coyotaje” junto a otras malas prácticas, en ese sistema buscamos atender con eficiencia cerrándolo dignamente y con estricto apego a la legalidad y la transparencia.

No podemos dejar de lado la atención a la fuerza de trabajo que busca nuevas oportunidades de desarrollo, por ello buscaremos que a partir del diseño de nuevos programas se atiendan las necesidades de capacitación, formación productiva, apoyo a través de esquemas de emprendimiento con enfoque social y principalmente a un forma dinámica, ágil y gratuita en la que quienes no tienen un empleo puedan encontrarlo, eligiendo el área de su interés o atención que más les favorezca aprovechando las tecnologías de información y entendiendo el entorno postpandemia que tenemos. Además, no podemos dejar de lado que la inclusión en el tema laboral de mujeres, jóvenes y personas con diversidad de género formará parte de nuestra identidad y sello característico en el

Que hacer de la secretaría, buscaremos rehacer el marco jurídico para que tanto trabajadores formales como informales esperen un futuro más promisorio.

Será importante para hacer todo lo anterior mantener una buena relación institucional con otras dependencias públicas municipales, estatales y federales con altura de diálogo y respeto para convenir, acordar y desarrollar las estrategias necesarias que impulsen el alcance de nuestros objetivos y metas. Las relaciones con los organismos sindicales, empresariales y las diversas organizaciones sociales permitirán democratizar nuestras propuestas y decisiones.

MTRA. OLGA ARMIDA GRIJALVA OTERO

SECRETARIA DEL TRABAJO

ÍNDICE

Presentación.....	3
Misión y Visión.....	5
Introducción	6
Marco Normativo	8
Capítulo I. Analisis Situacional.....	10
Contexto Nacional.....	11
Salario Mínimo	11
Fuerza de Trabajo en Sonora.....	11
Empleo Formal en Sonora.....	12
Mujeres	14
Adultos Mayores.....	15
Trabajo Infantil	15
Medición de la Pobreza	15
Democracia Laboral	16
Prospectiva de la Dependencia	16
Capítulo II. Alineación de la Estrategia PND-PED-PMP	17
Capítulo III. Operación de la Estrategia (Objetivos, Estrategias y Líneas de Acción).	18
Capítulo IV: Indicadores.....	22
Capítulo V: Proyectos Estratégicos.....	30
Capítulo VI: Instrumentos de Coordinación y Concertación Interinstitucional e Intergubernamental.....	31
Capítulo VII: Instrumentación, Evaluación y Seguimiento de los Programas.....	33
Glosario	34

MISIÓN Y VISIÓN

Misión

“Brindar atención rápida y expedita al ciudadano, donde la igualdad, la transparencia y la legalidad sean ejes de un modelo que impulse una verdadera transformación de la relación laboral”

Visión

“Ser una dependencia pública capaz de atender y resolver las demandas ciudadanas en materia laboral, dignificando el papel del servidor público y con un ataque frontal a la corrupción”.

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de entregar un programa de trabajo integral dentro de la administración pública y acorde a las tareas que realiza la secretaría, se presentan las líneas generales de atención por los cuales se buscará resolver las necesidades que se presentan en materia laboral y de protección de la fuerza de trabajo de Sonora.

Cabe recordar que este proceso de planeación tiene su fundamento en el artículo 7 de la Ley de Planeación del estado de Sonora, así como en el artículo 8 inciso D de la misma ley que refiere que a las dependencias de la administración pública estatal corresponde participar de la elaboración del Plan Estatal de Desarrollo elaborar Programas Sectoriales en alineación a dicho Plan.

Es importante mencionar que para este proceso se ha observado lo referente en la materia establecida en la Organización de las Naciones Unidas (ONU) a través de la agenda 2030 del desarrollo sostenible del “Pacto Mundial” en su objetivo 8: “Trabajo decente y crecimiento económico”, que procura entre otros objetivos la erradicación de la pobreza, generar empleos bien remunerados y formales, así como impulsar el crecimiento económico de los países.

Es indispensable mencionar también que para la elaboración del presente se ha tomado en cuenta el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 y el Programa Sectorial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social 2020-2024, esto con la finalidad de alinear la visión a los preceptos establecidos a nivel federal.

Principalmente, se abordarán los 330 compromisos del gobernador Alfonso Durazo como líneas de trabajo en cada acción impulsada desde la secretaría del trabajo tomando en cuenta cada una de las diez regiones que se han delineado en el Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027. Por ello, la implementación de la Reforma Laboral será una realidad en nuestra entidad, así como el abatimiento del rezago en las juntas de conciliación, el desarrollo de esquema de capacitación y fortalecimiento de ideas emprendedoras con impacto social, la generación de empleo serán las guías para fortalecer nuestro trabajo y resultados.

En cumplimiento a lo anterior, el presente Programa Sectorial contiene la estructura y criterios establecidos en la Guía Técnica para la Elaboración de los Programas de Mediano Plazo, los cuales se presentan a continuación:

En el primer capítulo se presenta un análisis situacional, se describe el entorno en el cual se encuentra el tema laboral y de generación de empleo que corresponde a la Secretaría del Trabajo, en el cual podrá visualizarse desde una óptica internacional, nacional, estatal y al interior de la institución.

El segundo capítulo, se refiere a la alineación y la vinculación de los objetivos estratégicos del Programa Sectorial con los objetivos estratégicos del Plan Nacional de Desarrollo 2019 -2024 (PND) y los objetivos del Plan Estatal de Desarrollo 2021 - 2027 (PED), donde se enmarca la rectoría de gestión pública para cumplir con una transversalidad en la forma de afrontar la problemática y proponer medidas de solución según corresponda.

En el tercer capítulo, se identifica la operación de la estrategia donde se definen los puntos estratégicos a desarrollarse con sus objetivos, sus estrategias y líneas de acción que conducirán el quehacer institucional hasta el año 2027. Fijándose para ello dos grandes áreas de atención y respuesta: la justicia laboral y la protección y generación de puestos de trabajo.

En el cuarto capítulo, se definen los indicadores de desempeño, a través de las cédulas de indicadores donde se identifican todas las Unidades Administrativas que participarán en la ejecución del Programa y las características del indicador como su objetivo, descripción, como se calculará, su frecuencia, la fuente donde se genera, como se mide y su línea base 2021 y su meta para el año 2027, donde se medirá el número de huelgas en la entidad, la tasa de informalidad laboral, expedientes en rezago atendidos en juntas de conciliación y arbitraje. En el quinto capítulo, se mencionan y describen los proyectos estratégicos o especiales que trasciendan del quehacer cotidiano de la institución, donde la implementación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral, el diseño y desarrollo de uso de Plataformas Tecnológicas o digitales para buscadores de empleo, el rezago de expedientes en juntas de conciliación, diseño de metodologías de capacitación para emprendedores con impacto social, así como la presentación un nuevo marco jurídico para rescatar el empleo informal.

En el sexto capítulo, se establecen los mecanismos e instrumentos de coordinación y concertación interinstitucional e intergubernamental. Por último, el capítulo séptimo, define la instrumentación, evaluación y seguimiento de los programas.

MARCO NORMATIVO

Dentro del apartado C del artículo 57 del Reglamento de la Ley de Planeación del Estado de Sonora establece que cada titular de la entidad o dependencia pública deberá publicar sus programas de trabajo. Además, el artículo 56 establece que los programas de mediano plazo se realizarán de acuerdo con una metodología de planeación estratégica y prospectiva en el que deberán tomarse en cuenta entre otros: la visión y diagnóstico, misión y visión, objetivos, estrategias y líneas de acción, así como proyectos estratégicos y los indicadores de evaluación.

Para ejercer sus funciones y desarrollar las acciones necesarias en virtud de garantizar un clima de estabilidad laboral, así como de la protección de las plazas de trabajo de los sonorenses, esta secretaría tiene a bien observar y respetar el siguiente marco normativo:

- Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Otros Reglamentos derivados de la Ley Federal del Trabajo.
- Ley General de transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Constitución política del Estado de Sonora.
- Ley de Responsabilidad de los Servidores Públicos del Estado y los Municipios.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora.
- Ley de Planeación de Estado de Sonora.
- Ley de Bienes y Concesiones del Estado de Sonora.
- Ley de Protección Civil para el Estado de Sonora.
- Ley de Justicia Administrativa para el Estado de Sonora.
- Ley de Acceso a la Información Pública y de Protección de Datos Personales del Estado de Sonora.
- Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Sonora.
- Decreto de Creación ICATSON.
- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo.
- Ley Número 253 que Crea el Centro de conciliación Laboral del Estado de Sonora

La titular de la dependencia; quien para la atención, estudio, planeación, despacho y resolución de los asuntos competencia de la misma Secretaría, se auxiliará de las siguientes unidades administrativas y órganos desconcentrados:

I.- Unidades Administrativas:

- a) Oficina del Titular de la Secretaría.
- b) Subsecretaría del Trabajo.
- c) Subsecretaría de Promoción del Empleo y Productividad
- d) Subsecretaría de Capacitación para Formación Laboral.
- e) Dirección General del Trabajo y Previsión Social.
- f) Dirección General de Seguridad e Higiene.
- g) Dirección General Operativa del Servicio Estatal del Empleo.
- h) Dirección General de Productividad Laboral.
- i) Dirección General para la Oferta Educativa.
- j) Dirección General de Vinculación y Fomento a la Industria Maquiladora.
- k) Dirección General Jurídica.
- l) Dirección General Administrativa.

II.- Órganos Desconcentrados.

- a) Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado.
- b) Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Sur del Estado.
- c) Coordinación Regional Noroeste del Trabajo, Empleo y Capacitación.

Además, se encuentran sectorizados a esta dependencia el Instituto de Capacitación para el Trabajo (ICATSON) y el Centro de Conciliación Laboral (CCL).

Así mismo, corresponde a la Secretaría del Trabajo del Estado de Sonora, el trámite y resolución de los asuntos de la competencia de dicha Secretaría. De igual manera, la representación de esta corresponde originalmente a la secretaria. En lo relativo a las unidades administrativas ejercerán, las facultades que les asigne el Reglamento interior de dicha secretaria y las que les delegue la propia secretaria, sin perjuicio de que el mismo pueda asumir el ejercicio directo de tales facultades, cuando lo juzgue conveniente.

Por último y respecto a las facultades y atribuciones que le competen al titular de la Secretaría del Trabajo para el estado de Sonora, las mismas se encuentran previstas en el artículo 5 del Reglamento interior de la Secretaría del Trabajo, correlacionado con el artículo 81, 81-A de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora.

CAPÍTULO I. ANÁLISIS SITUACIONAL

La reforma laboral publicada en mayo de 2019 propicia un punto de inflexión hacia la impartición de justicia laboral que transfiere a los tribunales especializados dependientes del Poder Judicial. Donde se busca, además, el fortalecimiento de la libertad y la democracia sindical. Junto con ello es indispensable que en Sonora se aplique esta reforma porque en ella estriba acabar con un modelo obsoleto donde las aspiraciones a la libertad, la democracia sindical y la representación del trabajador no garantizaron un acceso efectivo al Estado de Derecho.

Contexto Nacional

Sólo después de Brasil nuestro país es la segunda economía con mayor dinamismo y evolución en América Latina. Su población de más de 126 millones de mexicanos según INEGI (2020) representa una enorme fuerza laboral, misma que se demanda en todo el mundo por su capacitación, las destrezas y habilidades, así como su trabajo de calidad. Desde el sentido humanista se exhorta al cumplimiento de uno de los objetivos que se han comentado en este documento y que presenta la ONU como parte de su agenda mundial rumbo al 2030 es el que se refiere el trabajo decente. México ha apostado por esa ruta también, gracias a que en el sector productivo del país se encuentran micro, pequeñas y medianas empresas, así como las de gran tamaño con una enorme capacidad de adaptación al cambio, procesos de innovación permanentes, esquemas de capacitación continua, entre otros.

La Población Económicamente Activa (PEA) de México según el INEGI es del 58.7% en el año 2021. De las cuales poco más de 56 millones de personas se encontraban en alguna ocupación formal o informal. De este último concepto, el de informalidad laboral se estima según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2021 que la media nacional arroja un estimado de 62%.

En cuanto a los jóvenes nivel nacional el 58% no cuenta con un contrato de trabajo, más del 60% reciben un salario mínimo como pago o retribución y en promedio alrededor del 30% de ellos tiene esquemas de seguridad social y acceso a la salud (INEGI 2021). Más de 30 millones en México según INEGI pertenecen al rango de edad de 15-29 años, ellos se encuentran en una crisis de desempleo. La inserción laboral en el país, como en la mayoría de los países, depende mayormente de las oportunidades, las cuales dependen de las políticas, los programas de fomento de inserción laboral juvenil y de la legislación laboral, en específico de los diferentes contratos laborales existentes. La falta de experiencia laboral es uno de los obstáculos más importantes para que logren insertarse al mercado, aunado a los problemas de marginación y adaptación social que prevalecen en la época actual.

Salario mínimo

Siendo definida como la cantidad mínima a recibir de remuneración por los servicios otorgados por un trabajador durante su jornada laboral, el salario mínimo tiene su sustento normativo en la Ley Federal del Trabajo, la cual, entre otros criterios, establece que esta remuneración deberá ser la necesaria para satisfacer las necesidades de un jefe de familia.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno Federal en el documento “Tabla de Salarios Mínimos Vigentes a partir del mes de Enero del 2022” publicado en colaboración con la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 8 de diciembre del 2021, presentó un análisis de los salarios mínimos generales y profesionales vigentes.

En la zona libre de la frontera norte del país, se presenta un monto vigente al 2022 de \$260.34 pesos diarios con un aumento por fijación del 9% con relación al monto vigente al 2021, que otorgaba \$213.39 pesos por jornada diaria, con un incremento total del 22%, siendo este porcentaje el total aplicado también en el resto del país, ya que presenta al 2022 como monto vigente \$172.87 pesos con 9% de aumento por fijación con relación a su año pasado (2021) el cual tuvo un monto vigente por jornada diaria de \$141.70 pesos (STPS).

Es importante mencionar la evolución que ha tenido a través de los años el salario mínimo en el país, ya que durante años este mantuvo un estancamiento, alcanzando un máximo en 2018 de 88.36 pesos (Gobierno de México), mientras que al 2019 fue de \$102.68 pesos general, representando crecimiento en su variación porcentual histórica, cercana al 14%, mientras que en la Zona Libre de la Frontera Norte el monto fue de \$176.72 pesos, representando un crecimiento del 100% en comparativa con su año anterior (STPS).

Fuerza de trabajo en Sonora

Dadas las escasas oportunidades de desarrollo que genera un modelo económico que privilegió al capital por encima del trabajador y concediendo desde luego, que quien arriesga su capital debe ser recompensado por ello a través de la utilidad o la ganancia nuestro país ha sido cubierto por empleos en la economía informal. En Sonora, como se vio al principio de este documento la economía informal representa un 42% de la ocupación total (ENOE 2021), esto implica que más de 500 mil sonorenses no cuentan con un empleo sólido que les permita atisbar mejores niveles de bienestar para ellos y para sus familias.

Trabajadores que se encuentran lejos de la frontera de cobertura de seguridad social, acceso digno a la salud y mucho menos cuentan con esquemas de protección en materia de seguridad social. Vendedores ambulantes, técnicos, personal de limpieza doméstica, trabajadores por cuenta propia, músicos, tianguistas, albañiles, plomeros, y un sinnúmero de actividades que, al no ser parte del régimen de contribuyentes formales, ellos y sus empleados ven limitadas y cada vez más diluidas sus posibilidades de un mejor futuro para sus familias.

La población total de Sonora es de 2,944,840 según INEGI. Su Población Económicamente Activa (PEA) 1 millón 459 mil personas. Del total poco más de un millón 370 mil personas se encuentran ocupadas en alguna actividad, de las cuales según el Instituto Mexicano del Seguro Social sólo alrededor de 750 mil personas están registradas en la formalidad, por lo que resultaría que más de medio millón de sonorenses se encuentran en la informalidad. En Sonora un 42% según datos de la ENOE se encuentra en la informalidad laboral muy por debajo de la media nacional que se mencionó anteriormente. En este sentido, es necesario generar empleos formales para mejores niveles de bienestar de los trabajadores y sus familias. Ya que actualmente los trabajadores que se encuentran en la economía informal carecen de acceso digno a la salud y esquemas de protección en materia de seguridad social, entre ellos, vendedores ambulantes, técnicos, personal de limpieza doméstica, músicos, tianguistas, albañiles, plomeros, y un sinnúmero de actividades que, al no ser parte del régimen de contribuyentes formales, ellos y sus empleados ven limitadas y cada vez más diluidas sus posibilidades de un mejor futuro para sus familias.

El Gobierno de Sonora en su intento por mejorar las condiciones laborales de sus ciudadanos, mantiene un registro de cero huelgas durante el periodo septiembre 2021 a septiembre 2022, esto debido esencialmente a una reducción de emplazamientos a huelga pasando de más de 650 a 157 emplazamiento según la Secretaría General de Asuntos Colectivos de la Junta de Conciliación y Arbitraje de Sonora y logrando además una cantidad de más de 1,100 revisiones salariales y contractuales a partir del diálogo y la negociación, casi el triple del último año del sexenio anterior.

Empleo formal en Sonora

Hasta el mes de agosto 2022, en Sonora se cuentan con 649,044 trabajadores asegurados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con un incremento de 22,186 con respecto al mes de agosto del año pasado (625,858).

Los trabajadores por división económica durante el mes de agosto de 2022 en Sonora se presentan a continuación:

Tabla 1. Los trabajadores por división económica durante el mes de agosto de 2022 en Sonora

División	Trabajadores	Tipo de contratación	
		Eventuales	Permanentes
Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y caza	54,605	22,883	31,722
Industrias extractivas	15,785	2,145	13,640
Industrias de la construcción	202,060	14,205	187,855
Industria Eléctrica, captación y suministro de agua potable	6,242	1,947	4,295
Comercio	131,904	11,898	120,006
Transportes y comunicaciones	31,265	3,636	27,629
Servicios para empresas, personas y el hogar	104,168	6,479	97,689
Servicios sociales y comunales	44,830	4,480	40,350
Total General	649,044	88,643	560,401

Fuente: Elaboración propia con registros del Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS)

En el sector de Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Pesca y Caza en el mes de agosto del año 2021 se presentan 49,478 trabajadores, con una variación anual de -1.19% con respecto al año anterior (2020), mientras que para agosto del 2022 los registros indican que se cuenta con 54,605 trabajadores con una variación anual de 10.36% con respecto al mismo mes del 2021 (IMSS).

El sector comercial presenta en el mes de agosto de 2021 un registro por 128,512 trabajadores con una variación anual de 8.78% con respecto al mismo mes del año anterior (2020), mientras que en el mes de agosto del 2022 se presentan 131,904 trabajadores con una variación anual de 2.64% con respecto al mismo mes del año anterior (IMSS).

En el sector de la Industria de la Construcción, en el mes de agosto de 2022 se presenta 58,185 trabajadores con una variación anual de 0.90% con respecto al mismo mes del año anterior, cuyos resultados son de 58,716 trabajadores con una variación anual del 6.55% con respecto al 2020 (IMSS).

Con respecto al sector de la Industria Eléctrica, y captación y suministro de Agua Potable, en agosto del 2021 se registraron ante el IMSS 6,188 trabajadores, con una variación anual de 0.06% mientras que en el 2022 del mismo mes se registran 6,242 trabajadores con una variación anual del 0.87% con respecto al mismo mes del año pasado (IMSS).

En la Industria de la transformación para el mes de agosto del 2021 se registraron 193,217 teniendo una variación anual de 2.90% con respecto al mismo mes del 2020, mientras que para el 2022 con una variación anual de 4.58% se registraron 202,060 trabajadores (IMSS).

En la Industria extractiva, se registran al mes de agosto del 2021, 14,358 trabajadores con una variación anual del 9.88% con respecto al mismo mes del año anterior, mientras que para el 2022 con una variación anual del 9.94% se registran 15,785 trabajadores (IMSS).

En agosto de 2022, los servicios para empresas, personas y el hogar presentan un crecimiento anual del 2.07% con registros de 104,168 trabajadores en este rubro, siendo la diferencia de 2,115 trabajos creados con respecto al mismo mes del año anterior, cuyos registros arrojan 102,053 trabajadores, con su variación anual respecto al 2020 de 3.12% (IMSS).

En Servicios Sociales y Comunales en el mes de agosto del 2022 se presentan 44,830 trabajadores y con respecto al mismo mes del año anterior, se obtiene una variación anual de 2.91%, siendo 1,267 nuevos trabajos en 2022, ya que en 2021 se obtuvieron 43,563 trabajadores con una variación del 0.60% con respecto al 2020 (IMSS).

El sector de Movilidad, Transportes y Comunicaciones en el mes de agosto del año 2021 se presentaron cifras por 30,773 trabajadores con un incremento anual del 7.48% respecto al mismo mes del año 2020, cifra que fue superada en el mismo mes del 2022 con un incremento del 1.60%, obteniendo los registros de 31,265 trabajadores, 473 más que el año anterior (IMSS).

Mujeres

En el 2022 en la entidad se declaró la Alerta de Género debido a factores que afectan directamente la vida de las mujeres y a las familias sonorenses. Para revertir dicha

situación, se requiere el trabajo colaborativo entre las instancias correspondientes, entendiendo la situación desde un enfoque general que afecta a todo el entorno social, por ello, las instancias denominadas a atender las circunstancias laborales de sus ciudadanos deben diseñar mecanismos efectivos para combatir la discriminación laboral y el acoso, contribuyendo a la solución colectiva que asegure la justicia y la equidad.

En México 3 de cada 10 hogares están dirigidos o liderados por una jefa de familia. Las mujeres representan el 39% del total de la población ocupada del estado según el INEGI. Sin embargo, un dato por demás revelador es que según el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) en 2021 estableció que el 82% de las mujeres que emprende un negocio lo hace de manera informal, el estudio que presentó el IMCO en julio del 2021 dice también que las mujeres emprendedoras en la formalidad ganan 2.5 veces más que aquellas que están ocupada en alguna actividad informal.

Adultos mayores

En términos generales, la elevada proporción del empleo independiente en este grupo de edad estaría relacionada con dos situaciones generales: en primer lugar, la preferencia de los empleadores por personas más jóvenes puede excluir a las personas mayores del empleo asalariado y, en segundo lugar, las personas mayores pueden preferir un trabajo independiente y aprovechar las habilidades y los conocimientos adquiridos a lo largo de su vida laboral. En el estado de Sonora los adultos mayores representan el 12.8% de la población total de la entidad, el número de adultos que se encuentran dentro de la población económicamente activa son 116,874 y representan el 8.2% (PEA).

Trabajo Infantil

En la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (ENTI 2019) elaborada por INEGI, se presenta información recopilada sobre niñas y niños que trabajan, representando esta población de estudio la edad de 5 a 17 años, siendo el rango característico del muestreo.

En Sonora la Tasa de Trabajo Infantil al cierre del cuarto trimestre del 2019 fue de 9.9% por debajo de la media nacional, que fue de 11.5%, siendo el mismo caso para la Tasa de Ocupación no permitida, de 4.7% para sonora y de 7.1 la media nacional, Concerniente a la Tasa de Ocupación Peligrosa de 5 años de edad a 17, el porcentaje para sonora es de 4.6%, mientras que la media nacional es de 6.6%.

Medición de la pobreza

En Sonora se presentan circunstancias complicadas en el ámbito de la economía, situación agravada por el confinamiento derivado de la pandemia por COVID-19, ya que según registros del CONEVAL la línea de ingresos y crecimiento per cápita se ve afectada directamente en comparativa de años anteriores, por ejemplo, la población con ingreso inferior a la línea de pobreza extrema, cuyas cifras representaban 5.8% en el año 2018, mientras que para 2020 representaban el 10.1%, mismo caso para la población con ingreso

inferior a la línea de pobreza, que de 35.8% en 2018 pasó a 40.1% en el 2020, ambas con diferencias cercanas al 5%.

Las cifras de CONEVAL en pobreza del año 2020 en comparación al 2018 va al alza, ya que el porcentaje de variación de la pobreza entre estos años incrementó de 26.7% en 2018 a 29.9% en 2020, la pobreza extrema de 2.2% en 2018 a 3.5% en 2020, la población vulnerable por ingresos de 9.1% a 2018 y 10.2% en 2020), siendo la diferencia en los rubros de población vulnerable por carencias sociales, cuyos registros indican una disminución de 28.9% en 2018 y 26.1% en 2020.

Democracia Laboral

En el año 2021 se encontraba un rezago de 98,033 expedientes laborales en la Junta de Conciliación y Arbitraje, producto de la ineficaz atención brindada por parte de las anteriores administraciones, es decir, por la implementación de métodos insuficientes para combatir la corrupción en los asuntos, así como el poco interés mostrado para resolver estos problemas dentro del marco normativo, principalmente a través de la vía de la conciliación.

Esta problemática heredada presenta importantes áreas de mejora que implican la intervención inmediata de agentes estratégicos que desarrollen medidas de mitigación a esta situación, para revertir las circunstancias actuales y dar solución en favor de las trabajadoras y trabajadores. Este esfuerzo institucional debe provenir desde las instancias responsables de dar resolución, tomar verdaderamente la ruta que marque el Gobierno de la Transformación, marcando la diferencia con las demás administraciones, ya que anteriormente en cuanto al área de asuntos individuales, se encontró una nula participación de la autoridad en la conciliación, lo que obstaculizó y retrasó los procedimientos, incrementando considerablemente los tiempos de espera y, por consiguiente, un aumento en el rezago de expedientes. De igual manera, el personal no se encontraba informado de la implementación al Nuevo Sistema de Justicia Laboral y no trabajaba en la agilización de trámites para atender, en tiempo y forma, el rezago de expedientes, lo que imposibilitaba una atención integral.

Prospectiva de la Dependencia

La Secretaría del Trabajo en Sonora trabajará como una instancia de mediación para mantener el control y la negociación, proponiendo acuerdos en favor de la clase trabajadora y de los propios empresarios como parte de un mecanismo que debe garantizar justicia, respeto, oportunidades y dignificación de las y los trabajadores sonorenses.

En la visión de este nuevo gobierno el trabajo deberá ser la ruta correcta para alcanzar aquello negado por años el desarrollo personal, el de la familia y el de toda una sociedad.

CAPÍTULO II: ALINEACIÓN DE LA ESTRATEGIA PND-PED-PMP

META NACIONAL	EJE DE TRABAJO	PROGRAMA DE MEDIANO PLAZO
Objetivos del PND 2019-2024	Objetivos del PED 2021-2027	Objetivos del programa 2021-2027
Eje 2: Política social	<p>Eje III: Igualdad efectiva de los derechos.</p> <p>Objetivo 6: Igualdad de derechos y de género.</p> <p>Estrategia: Impulsar los derechos fundamentales de los trabajadores con un enfoque de transversalidad que incluya equitativamente a gremios y agrupaciones sindicales, empleadores y autoridades en materia de justicia laboral.</p>	<p>Objetivo 1: Garantizar un clima de estabilidad y paz laboral en la entidad.</p>
Eje 3: Economía	<p>Eje IV: Una coordinación histórica entre desarrollo y seguridad.</p> <p>Objetivo 9: Reactivación económica con finanzas sanas.</p> <p>Estrategia: Promover el diseño de una estructura institucional y arquitectura financiera que sustentan la visión de desarrollo de Sonora con un enfoque de planeación democrática, economía social, equilibrio fiscal y de desarrollo sostenible.</p>	<p>Objetivo 2: Generar empleos formales a partir de la capacitación, certificación y acreditación de habilidades, autoempleo y promoción de oportunidades para proteger la fuerza de trabajo actual y generar más oportunidades para los sonorenses.</p> <p>Objetivo institucional 3. Fomentar el empleo y contratación de toda persona sin discriminación por etnia, raza, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales y demás condiciones estipuladas en la normatividad vigente.</p> <p>Objetivo institucional 4. Fortalecer la oferta educativa en materia laboral ampliando la cobertura, la impartición de cursos y la consolidación de especialidades, asegurando la certificación en sus estándares de competencias.</p>

CAPÍTULO III. OPERACIÓN DE LA ESTRATEGIA (Objetivos, estrategias y líneas de acción).

Objetivo institucional 1: Garantizar un clima de estabilidad y paz laboral en la entidad.

Estrategia 1.1: Garantizar un clima de paz y justicia laboral en Sonora.

Líneas de acción:

- 1.1.1 Poner en marcha el nuevo modelo de justicia laboral.
- 1.1.2 Garantizar esquemas transparentes de negociación colectiva en beneficio de la clase trabajadora.
- 1.1.3 Brindar capacitación a los diferentes sectores de la entidad referentes al nuevo modelo laboral.
- 1.1.4 Consolidar un servicio público acorde al nuevo modelo que permita la solución de conflictos laborales donde ambas partes cuenten con la garantía de la imparcialidad.
- 1.1.5 Producir el programa en medios digitales “En Jornada”, informativo de derechos y obligaciones.
- 1.1.6 Diseñar e implementar un sistema de evaluación del servicio público de las áreas que corresponden a la procuración de justicia laboral.
- 1.1.7 Garantizar la democracia sindical.
- 1.1.8 Impulsar mecanismos de seguridad e higiene del personal en los centros de trabajo.

Objetivo institucional 2: Generar empleos formales a partir de la capacitación, certificación y acreditación de habilidades, autoempleo y promoción de oportunidades para proteger la fuerza de trabajo actual y generar más oportunidades para los sonorenses.

Estrategia 2.1: Promocionar el empleo en sectores vulnerables, así como la protección de las fuentes de trabajo y generación de más oportunidades para los sonorenses.

Líneas de acción:

- 2.1.1. Combatir la informalidad de jóvenes y mujeres jefas de familia.
- 2.1.2. Diseñar programas de promoción, capacitación, certificación y acreditación de habilidades y competencias que permitan conquistar mejores plazas de trabajo.
- 2.1.3. Promover el Servicio Nacional de Empleo como una opción relevante de colocación laboral en el estado de Sonora.
- 2.1.4. Rediseñar el esquema de buscadores y oferta de empleo a un formato amigable, práctico, universal y digital a través de una aplicación móvil gratuita.

- 2.1.5. Impulsar esquemas de economía social para la promoción de autoempleo sostenible con modelos de economía social liderados por mujeres o grupos vulnerables con vocación productiva.
- 2.1.6. Aprovechar los programas federales para impulsar la reactivación laboral en Sonora.
- 2.1.7. Formular y presentar iniciativa de Ley para el rescate y protección del empleo en favor de los sectores informales.
- 2.1.8. Formar un comité intersectorial para agrupar las bolsas de recursos económicos dedicadas al fomento de autoempleo, principalmente orientadas a mujeres y jefas de familia.

Objetivo institucional 3. Fomentar el empleo y la contratación de toda persona sin discriminación por etnia, raza, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales y demás condiciones estipuladas en la normatividad vigente.

Estrategia 3.1. Impulsar la oportunidad laboral a toda persona sin distinción alguna, fomentando empleos en la región para su incorporación.

Líneas de Acción

- 3.1.1. Promover la capacitación a toda persona para que se ingresen en el Mercado Laboral.
- 3.1.2. Impulsar el reconocimiento y ejercicio de los derechos en materia laboral de los adultos mayores en Sonora.
- 3.1.3. Asegurar la formación de una cultura enfocada al respeto laboral.
- 3.1.4. Gestionar apoyos y beneficios de servicio a negocios y personas en situación desfavorecida.
- 3.1.5. Implementar acción para reducir la ocupación infantil de 5 a 17 años.

Objetivo institucional 4. Fortalecer la oferta educativa en materia laboral ampliando la cobertura, la impartición de cursos y la consolidación de especialidades, asegurando la certificación en sus estándares de competencias.

Estrategia 4.1. Contar con especialistas en la materia de certificación que aumenten las competencias laborales y satisfagan las necesidades de los sectores productivos

Líneas de Acción:

- 4.1.1. Integrar el uso de las Nuevas Tecnologías (NTIC'S) en el método de enseñanza.
- 4.1.2. Difundir servicios de capacitación en todo el estado.
- 4.1.3. Diseñar estrategias de competencia en la enseñanza-aprendizaje de los interesados.
- 4.1.4. Cubrir la certificación de competencias de los sectores productivos de la región.

Estrategia 4.2. Promover la capacitación para el trabajo para formar recursos humanos que satisfagan las necesidades de los sectores productivos y de servicios, a través de la cobertura educativa y la vinculación con el sector productivo.

Líneas de acción:

- 4.2.1. Diseñar un esquema de cobertura total para la capacitación, la formación y la inclusión laboral.
- 4.2.2. Realizar ferias “híbridas” del empleo con reclutadores y buscadores de forma presencial, así como plataforma en línea.
- 4.2.3. Dignificar y empoderar al ciudadano en búsqueda de empleo a través de orientación y difusión de información previa.
- 4.2.4. Realizar jornadas masivas de capacitación virtual.
- 4.2.5. Regionalizar la oferta de capacitación laboral de acuerdo con la vocación productiva de las regiones de Sonora.
- 4.2.6. Establecer esquemas de vinculación con las universidades y centro de formación profesional para actualizar los inventarios de necesidades de mano de obra calificada en los sectores productivos.
- 4.2.7. Fomentar la educación y capacitación continua al interior de los sindicatos, agrupaciones, organizaciones sociales y organismos con estructura pro-defensa del trabajador.
- 4.2.8. Participar en los comités y consejos empresariales para fomentar esquemas de vinculación de 4 espejos: gobierno, universidad, empresa y comunidad.
- 4.2.9. Implementar el programa “Segunda oportunidad” para jóvenes con carrera trunca a través de esquemas de capacitación productiva y certificación de competencias técnicas.
- 4.2.10. Generar esquemas de capacitación productiva dual para mujeres jefas de familia con objetivo de autoempleo.

- 4.2.11. Formalizar convenios de colaboración con la SEDENA y SEMAR para ofrecer capacitación técnica y laboral a jóvenes de servicio militar con opción de validación por ICATSON, certificación o acreditación de competencias.
- 4.2.12. Establecer el reconocimiento “Inclusión Productiva con Valor Social” a empresas y empresarios que insertan en el mercado, capacitan y promueven en la práctica a personas de sectores vulnerables.

Capítulo IV: INDICADORES

CÉDULA DE INDICADORES

CÉDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Secretaría del Trabajo	UNIDAD EJECUTORA:	Subsecretaría del Trabajo.
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Objetivo: Garantizar un clima de estabilidad y paz laboral en la entidad.		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Tasa de variación de de Huelgas en la entidad.		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Comparar el porcentaje de la cantidad de huelgas en la entidad con relación al año anterior.		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Mide la cantidad de huelgas en Sonora respecto al año anterior.		
MÉTODO DE CÁLCULO:	$((\text{Número de huelgas del año } n / \text{número de huelgas del año } n-1)-1)*100$		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Descendente		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual.		
UNIDAD DE MEDIDA:	Porcentaje		
FUENTE:	Junta de Conciliación y Arbitraje		
REFERENCIA ADICIONAL:	Subsecretaría del Trabajo.		
Línea base 2021		Meta 2027	
0 %		0 %	

CÉDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Secretaría del Trabajo	UNIDAD EJECUTORA:	Subsecretaría del Trabajo.
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Objetivo: Garantizar un clima de estabilidad y paz laboral entidad.		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Porcentaje de rezago en expedientes en Juntas de Conciliación y Arbitraje.		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Medir el abatimiento del rezago histórico de los expedientes en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Mide el número de expedientes en rezago resueltos.		
MÉTODO DE CÁLCULO:	$(\text{Cantidad de expedientes resueltos en el año} / \text{Total de rezago}) * 100$		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Descendente		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual.		
UNIDAD DE MEDIDA:	Porcentaje		
FUENTE:	Juntas de Conciliación y Arbitraje		
REFERENCIA ADICIONAL:	Subsecretaría del Trabajo.		
Línea base 2021		Meta 2027	
No disponible		30%	

CÉDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Secretaría del Trabajo	UNIDAD EJECUTORA:	Subsecretaría de Promoción de Empleo y Productividad.
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Objetivo: Generar empleos formales a partir de la capacitación, certificación y acreditación de habilidades, autoempleo y promoción de oportunidades para proteger la fuerza de trabajo actual y generar más oportunidades para los sonorenses.		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Variación porcentual anual de la informalidad laboral		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Medir la tasa de informalidad laboral en la entidad.		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Mide la variación anual de la informalidad laboral en Sonora respecto al año anterior.		
MÉTODO DE CÁLCULO:	$(\text{Ocupación informal en Sonora} / \text{Ocupación total en Sonora}) \times 100$		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Descendente		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual.		
UNIDAD DE MEDIDA:	Porcentaje		
FUENTE:	Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).		
REFERENCIA ADICIONAL:	Subsecretaría de Promoción de Empleo y Productividad.		
	Línea base 2021		Meta 2027
	42%		39%

CÉDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Secretaría del Trabajo	UNIDAD EJECUTORA:	Subsecretaría de Promoción de Empleo y Productividad.
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Objetivo: Fortalecer la oferta educativa en materia laboral ampliando la cobertura, la impartición de cursos y la consolidación de especialidades, asegurando la certificación en sus estándares de competencias.		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Porcentaje de buscadores de empleos colocados		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Medir la tasa de colocación de buscadores de empleo a través de programas con respecto al año anterior.		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Mide la cantidad de buscadores de empleo colocadas en las diferentes estrategias de promoción como ferias, jornadas, jornadas de reclutamiento.		
MÉTODO DE CÁLCULO:	$(\text{Cantidad de buscadores de empleo colocados} / \text{Cantidad de buscadores colocados del año anterior}) - 1 \times 100$		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Ascendente		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual.		
UNIDAD DE MEDIDA:	Empleos		
FUENTE:	IMSS/Servicio Estatal de Empleo		
REFERENCIA ADICIONAL:	Subsecretaría de Promoción de Empleo y Productividad.		
Línea Base 2021		Meta 2027	
25%		50%	

CÉDULA DE INDICADORES	
UNIDAD RESPONSABLE:	Secretaría del Trabajo
UNIDAD EJECUTORA:	Subsecretaría de Promoción de Empleo y Productividad.
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Objetivo: Fortalecer la oferta educativa en materia laboral ampliando la cobertura, la impartición de cursos y la consolidación de especialidades, asegurando la certificación en sus estándares de competencias.
CARACTERÍSTICAS	
INDICADOR:	Tasa de emprendedores capacitados.
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Medir la tasa de emprendedores capacitados a través de esquemas de emprendimiento social.
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Analizar los cursos de capacitación que son ofrecidos a los emprendedores sonorenses con programas internos de la Secretaría del Trabajo.
MÉTODO DE CÁLCULO:	$((\text{número de emprendedores capacitados} / \text{número de emprendedores capacitados del año anterior}) - 1) \times 100$
SENTIDO DEL INDICADOR:	Ascendente
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual
UNIDAD DE MEDIDA:	Porcentaje
FUENTE:	Secretaria del Trabajo
REFERENCIA ADICIONAL:	Subsecretaría de Promoción de Empleo y Productividad.
Línea base 2021	Meta 2027
No disponible	10%

CÉDULA DE INDICADORES	
UNIDAD RESPONSABLE:	Secretaría del Trabajo
UNIDAD EJECUTORA:	Subsecretaría de Promoción de Empleo y Productividad.
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Objetivo: Generar empleos formales a partir de la capacitación, certificación y acreditación de habilidades, autoempleo y promoción de oportunidades para proteger la fuerza de trabajo actual y generar más oportunidades para los sonorenses.
CARACTERÍSTICAS	
INDICADOR:	Tasa de desocupación
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Medir la tasa de desocupación en la entidad.
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Revisar y analizar los niveles de desocupación en la entidad para impulsar programas de generación de empleo.
MÉTODO DE CÁLCULO:	(número de personas desempleadas/población activa del año que corresponda)
SENTIDO DEL INDICADOR:	Descendente
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual
UNIDAD DE MEDIDA:	Porcentaje
FUENTE:	INEGI
REFERENCIA ADICIONAL:	IMSS
Línea base 2021	Meta 2027
3.61%	2.9%

CÉDULA DE INDICADORES	
UNIDAD RESPONSABLE:	Secretaría del Trabajo
UNIDAD EJECUTORA:	Subsecretaría de Promoción de Empleo y Productividad.
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Objetivo: Generar empleos formales a partir de la capacitación, certificación y acreditación de habilidades, autoempleo y promoción de oportunidades para proteger la fuerza de trabajo actual y generar más oportunidades para los sonorenses.
CARACTERÍSTICAS	
INDICADOR:	Tasa de jornadas de reclutamiento.
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Medir las vacantes disponibles a través de jornadas de reclutamiento para la colocación de personal.
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Se analizarán y se medirán las vacantes disponibles a través de jornadas de reclutamiento del Servicio Nacional del Empleo para la apertura de puestos de trabajo disponibles en las empresas de Sonora.
MÉTODO DE CÁLCULO:	$((\text{cantidad de personas reclutadas por el SNE en jornadas de reclutamiento} / \text{cantidad de personas reclutadas por el SNE en jornadas de reclutamiento del año anterior}) - 1) \times 100$
SENTIDO DEL INDICADOR:	Ascendente
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual
UNIDAD DE MEDIDA:	Porcentaje
FUENTE:	Servicio Nacional del Empleo
REFERENCIA ADICIONAL:	Subsecretaría de Promoción de Empleo y Productividad.
Línea base 2021	Meta 2027
No disponible	15%

CÉDULA DE INDICADORES	
UNIDAD RESPONSABLE:	Secretaría del Trabajo
UNIDAD EJECUTORA:	Subsecretaría de Promoción de Empleo y Productividad.
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Objetivo: Fomentar el empleo y contratación de toda persona sin discriminación por etnia, raza, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales y demás condiciones estipuladas en la normatividad vigente
CARACTERÍSTICAS	
INDICADOR:	Proporción de la población de 5 a 17 años que realiza una ocupación infantil no permitida.
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Analizar la evolución de la ocupación infantil (población de 5 a 17 años) en actividades no permitidas en el estado.
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Muestra la proporción de niñas, niños y adolescentes de 5-17 años que realizan una ocupación no permitida (ODS).
MÉTODO DE CÁLCULO:	$(\text{Población de 5 a 17 años en actividad no permitida en el año } t / \text{Total de Población de 5 a 17 años en el año } t) * 100$
SENTIDO DEL INDICADOR:	Ascendente
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Bienal
UNIDAD DE MEDIDA:	Porcentaje
FUENTE:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).
REFERENCIA ADICIONAL:	
Línea base	Meta 2027
4.7 (2019)	4.5%

CAPÍTULO V: PROYECTOS ESTRATÉGICOS

1. **Implementar el Nuevo Sistema de Justicia Laboral en Sonora:** Requiere para ello la instalación de 7 centro de conciliación laboral en la entidad, mismos que vendrán a sustituir las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Este proyecto se llevará a cabo con una inversión de 62.9 millones de pesos, de los cuales 42.9 serán ejecutados a través de subsidio federal y el resto será aportación estatal.
2. **Desarrollar la aplicación móvil “Sonora Trabaja” para buscadores de empleo:** Está aplicación en entorno web móvil será de acceso gratuito para buscadores de empleo y empresas que desean reclutar personal. Esto permitirá un acercamiento adecuado al entorno actual, será una aplicación única en su tipo en el sector gobierno en todo el país. Se desarrollará en convenio con instituciones de educación pública y privada, minimizando costos de inversión y aprovechando el talento universitario de la entidad.
3. **Desarrollar el programa de capacitación “Sonora en Marcha” para el fortalecimiento de la economía social de las regiones de Sonora:** A través de una metodología que impulse la agenda del desarrollo sostenible de las Naciones Unidas y se privilegie el emprendimiento con impacto social para favorecer a las regiones de Sonora con ideas de negocio con sentido social.
4. **Proponer una iniciativa de Ley para el rescate de empleo informal y oportunidades para los sonorenses:** Deberá buscar adecuar un marco jurídico que propicie mayor formalidad laboral tanto en las empresas como en los trabajadores, donde se tenga acceso a esquemas de estímulos fiscales, seguridad social, acceso a vivienda y atención a la salud.

CAPÍTULO VI: INSTRUMENTOS DE COORDINACIÓN Y CONCERTACIÓN INTERINSTITUCIONAL E INTERGUBERNAMENTAL.

Atender los acuerdos estatales, sectoriales y regionales que se toman en las reuniones de gabinete y en el sistema de seguimiento estatal para garantizar una adecuada evaluación interinstitucional. Así mismo, acordar convenios de colaboración y el fortalecimiento de programas interinstitucionales que impactan directamente en el Plan Estatal de Desarrollo 2021-2022 y los compromisos adquiridos por el gobernador.

ORGANISMO	TIPO DE CONVENIO	OBJETIVO	VIGENCIA
Instituto Tecnológico Superior de Cananea	Convenio general de colaboración para la prestación de servicios profesionales y vinculación.	Desarrollar una aplicación móvil para buscadores de empleo.	2022-2027
Secretaría de Economía/SEDESSON	Convenio general de colaboración para la operación de proyectos, programas y esquemas de economía social para el impulso de emprendedores.	Desarrollar un programa de capacitación para el fortalecimiento de la economía social de las regiones de Sonora.	2022-2027
Secretaría del Trabajo/STPS	Convenio de coordinación federal y estatal para la implementación del nuevo sistema de justicia laboral.	Implementar la reforma laboral en Sonora	Diciembre 2022
Congreso del Estado/Secretaría de Gobierno/SEESSON/Secretaría de Economía.	Iniciativa de ley de rescate de empleo informal y oportunidades para los sonorenses.	Disminuir la tasa de informalidad laboral en Sonora	Permanente

CAPÍTULO VII: INSTRUMENTACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PROGRAMAS.

El Programa Sectorial del Trabajo debe estar sujeto a un proceso permanente de seguimiento y evaluación, como punto fundamental para la Secretaría del Trabajo, se conduce bajo los criterios de eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez en la aplicación de sus recursos y la rendición de cuentas ante las diferentes entidades de Gobierno. Esto permite visualizar el logro de los objetivos y metas establecidas.

La instrumentación que se utilizará para la evaluación y seguimiento del Programa de Sectorial de Mediano Plazo será la cédula de seguimiento y evaluación del PED 2021-2027. Esto con la finalidad de dar cumplimiento puntual al Artículo Único número 25 de los Lineamientos para elaborar, dictaminar y dar seguimiento a los programas del Plan Estatal de Desarrollo 2021 – 2027 publicados en el Boletín Oficial. Se difundirá y publicará el Programa Sectorial en su página de internet y sus avances de los logros obtenidos, de conformidad con los objetivos, indicadores y metas definidas en el documento aprobado.

Así mismo, en cumplimiento con el artículo 65 fracción IV del Reglamento de la Ley de Planeación del Estado de Sonora, se enviará en versión digital a la Jefatura de la Oficina del Ejecutivo Estatal para su publicación en Plataforma para el Seguimiento y Evaluación de la Estrategia del Gobierno del Estado de Sonora (PIEEG) para su publicación.

GLOSARIO

CCL: Centro de conciliación laboral.

Coyotaje: Se refiere a los abogados que interceptan a los trabajadores en las afueras de las juntas de conciliación y arbitraje para asesorarlos sacándoles una ventaja económica.

ENOE: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

INEGI: Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática.

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

PED: Plan Estatal de Desarrollo.

PI: Programa Institucional.

PND: Plan Nacional de Desarrollo

SEDENA: Secretaría de la Defensa Nacional.

SEDESSON: Secretaría de Desarrollo Social de Sonora.

SIDUR: Secretaría de Infraestructura y Desarrollo Urbano.

SEMAR: Secretaría de Marina.



SECRETARIA DEL **TRABAJO**

GOBIERNO
DE **SONORA**

MTRA. OLGA ARMIDA GRIJALVA OTERO
SECRETARIA DEL TRABAJO
Presente.

Dictamen del "Programa Sectorial de la Secretaría del Trabajo"

De acuerdo a los Lineamientos para elaborar, dictaminar y dar seguimiento a los programas derivados del Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027 publicados en el Boletín Oficial número 24, sección I, el 24 de marzo del año en curso y de conformidad con lo dispuesto en el capítulo 1 numeral II de los referidos lineamientos relativo al proceso de revisión de los programas, la Oficina del Ejecutivo y la Secretaría de Hacienda una vez evaluada la última versión del Programa Sectorial de la Secretaría del Trabajo, identifican que da cumplimiento a los requerimientos previamente establecidos en la Guía Técnica para su elaboración y dictaminación, por lo anterior se determina **VALIDADO**.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

A T E N T A M E N T E

OMAR FRANCISCO DEL VALLE COLOSIO
SECRETARIO DE HACIENDA DEL ESTADO DE SONORA

C.c.p. Mtro. Rodolfo Castro Valdez.- Jefe de la Oficina del Ejecutivo Estatal
JREF/mgh

Archivo

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
SECRETARIA DEL TRABAJO

13:39
13 SEP. 2022
RECIBIDO
HERMOSILLO, SONORA, MEX



OFICINA DEL
**EJECUTIVO
ESTATAL**

GOBIERNO
DEL SONORA

OFICINA DEL EJECUTIVO ESTATAL

NJ-03.01-130/22

Hermosillo, Sonora, 13 de septiembre de 2022.

"2022: AÑO DE LA TRANSFORMACIÓN"

Asunto: Se emite validación del Programa de Mediano Plazo.

MTRA. OLGA ARMIDA GRIJALVA OTERO,

Secretaria del Trabajo.

Presente.-

Aprovecho la ocasión para saludarlo y a su vez, le informo que esta Oficina del Ejecutivo Estatal (OEE) emite validación a la alineación conforme al Plan Estatal de Desarrollo 2021 – 2027 y estrategia normativa, del "Programa Sectorial de la Secretaría del Trabajo", el cual dará cumplimiento a los compromisos establecidos en el PED, así como a los lineamientos para elaborar, dictaminar y dar seguimiento a los Programas derivados del Plan, publicado en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora el 24 de marzo del presente año.

Además, seguro de que cada objetivo, estrategia y línea de acción documentada en este Programa, fue aprobada y analizada por Usted, le solicito atentamente su publicación y difusión, a través de su página institucional.

Cabe mencionar que el contenido de cada Programa, es responsabilidad de quien lo elabora, por lo tanto, es recomendable realizar una última revisión en cuanto a estilo, ortografía, sintaxis y formato, antes de publicar el documento, ya que se trata de un documento de gran importancia, el cual refleja la estrategia a seguir para dar cumplimiento a lo establecido en el Plan Estatal de Desarrollo.

De igual forma, en cumplimiento con el Artículo 65 fracción IV del Reglamento de la Ley de Planeación del Estado de Sonora, enviarlo en versión digital a la Oficina del Ejecutivo Estatal para su publicación en Plataforma para el Seguimiento y Evaluación de la Estrategia de Gobierno del Estado de Sonora (PIEEG).

Sin otro particular, agradezco su atención y me reitero a sus órdenes.

Atentamente,
JEFE DE LA OFICINA DEL EJECUTIVO ESTATAL

MTR. RODOLFO CASTRO VALDEZ

C.c.p. Archivo



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA
SECRETARIA DEL TRABAJO

13:38

13 SEP. 2022

RECIBIDO

HERMOSILLO, SONORA, MEX