



PROGRAMA
SECTORIAL
DE TRABAJO

ECONOMÍA CON FUTURO

SONORA
UNIDOS LOGRAMOS MÁS

SONORA
UNIDOS LOGRAMOS MÁS



PRESENTACIÓN

La Secretaría del Trabajo es la dependencia del Poder Ejecutivo que tiene a su cargo la conducción de la política laboral en Sonora, buscando el equilibrio entre los factores de la producción, la vinculación de dichos factores para el mejor aprovechamiento de la mano de obra en los puestos de trabajo y la promoción y certificación de las competencias laborales, que propicien la mejora en las condiciones de vida de los sonorenses. Asimismo, la promoción de un clima de paz laboral entre los factores de la producción y el Estado, con pleno apego a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y demás normas aplicables, dando confianza y certeza jurídica a la inversión nacional y extranjera, a fin de favorecer la competitividad de los agentes productivos y contribuir con el desarrollo económico y social, en congruencia con la convicción del titular del ejecutivo estatal, de promover el empleo como uno de los principales ejes rectores de la Administración, por lo que es preciso impulsar la cultura laboral, a fin de que el trabajo se manifieste como una expresión de la dignidad de la persona.

La Secretaría del Trabajo es también la encargada de mantener una sólida estabilidad laboral, con cero huelgas en el estado y un índice de terminación de demandas laborales del 100% anual, propiciando el incremento de la inversión a tal grado que Sonora sea líder nacional en inversión extranjera, y que sea reconocida por contar con la mano de obra más calificada y capacitada, siendo también el número uno en apoyos otorgados a través de los programas del Gobierno Federal operados a través del Servicio Nacional del Empleo, además de ser una instancia de Gobierno que, con mayor sensibilidad, eficiencia y capacidad, cohesione y fortalezca la interacción de los factores productivos, propiciando condiciones favorables para la generación y conservación de empleos que incrementen la productividad y competitividad, en un marco de acciones que impulsen el desarrollo de los derechos laborales con equidad, así como nuevos esquemas de atención y modernización de los Órganos de procuración e impartición de justicia laboral.

En el marco de la visión de gobierno, esta Secretaría buscará, con mayor sensibilidad, eficiencia y capacidad, cohesionar y fortalecer la interacción de los factores productivos, propiciando condiciones favorables para la generación y conservación de empleos que incrementen la productividad y competitividad, en un marco de acciones que impulsen el desarrollo de los derechos laborales en equidad, así como nuevos esquemas de atención y modernización de los órganos de procuración e impartición de justicia laboral.

**SECRETARIO DEL TRABAJO
LIC. HORACIO VALENZUELA IBARRA**



CONTENIDO

	Pág.
Introducción.....	4
Marco Normativo.....	5
Capítulo I. Análisis Situacional.....	8
Capítulo II. Alineación de la Estrategia PND-PEDP.....	22
Capítulo III. Operación de la Estrategia.....	24
Capitulo IV. Indicadores.....	30
Capítulo V. Instrumentos de coordinación y concertación interinstitucional e intergubernamental.....	46
Glosario.....	50



INTRODUCCIÓN

Las siguientes páginas contienen en primer lugar, el marco normativo con el que se rigen las actuaciones de la Secretaría del Trabajo, en cual se hace notar la gran diversidad de leyes y reglamentos a los que estamos sujetos. Enseguida se hace un análisis exhaustivo de la situación que priva actualmente dentro de la Secretaría del Trabajo en cada una de sus áreas. Se analizaron las estrategias para poder alinear los Programas de Mediano Plazo con el Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021 y con el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, considerando la congruencia que debe existir entre los tres temas referidos. El capítulo de la Operación de la estrategia incluye los ejes, retos y objetivos, y líneas de acción que competen a la dependencia. Se presentan 15 cédulas de indicadores con sus correspondientes líneas base 2016 y sus respectivas metas al 2021, con su método de cálculo y frecuencia de medición de los objetivos sectorial, institucional o transversal, así mismo, se incluyen los instrumentos de coordinación y concertación interinstitucional e intergubernamental, mostrando el listado de los organismos con quienes se han suscrito los diferentes tipos de convenios o contratos de vinculación, coordinación o colaboración mostrando también el objetivo de los mismos y su vigencia. Se acompaña el presente documento con los anexos siguientes:

Glosario. Muestra el significado de los diferentes términos y abreviaturas incluidas en los textos del presente documento.



MARCO NORMATIVO

La Secretaría del Trabajo es la dependencia encargada de planear, programar, dirigir, fomentar e implementar las acciones dentro del marco de las políticas públicas que establezca el Ejecutivo Estatal en materia laboral, con la inclusión de los diversos sectores sociales y productivos de la entidad, ejerciendo las facultades de coordinación con los organismos de justicia laboral contenidos en la Constitución y en las leyes de la materia.

Promover un clima de Paz Laboral entre los factores de la producción y el Estado, con pleno apego a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y demás Normas aplicables, dando confianza y certeza jurídica a la inversión nacional y extranjera, a fin de favorecer la competitividad de los agentes productivos y contribuir con el desarrollo económico y social del estado.

Las acciones de la Secretaría están regidas por las siguientes Leyes, Reglamentos y Códigos siguientes:

- Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución política del Estado de Sonora.
- Ley que Reglamenta las Funciones y Actividades de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Estado de Sonora.
- Ley de Responsabilidad de los Servidores Públicos del Estado y los Municipios.
- Ley del Servicio Civil.
- Ley del Presupuesto de Egresos y Gasto Público Estatal.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora.
- Ley Federal del Trabajo (Última reforma publicada DOF 12-06-2015).
- Ley de Planeación.
- Ley de Planeación de Estado de Sonora.
- Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Prestación de Servicios Relacionados con Bienes Muebles de la Administración Pública Estatal.
- Ley de Obras Públicas del Estado de Sonora.
- Ley que Regula la Administración de Documentos Administrativos e Históricos del Estado de Sonora.
- Ley de Bienes y Concesiones del Estado de Sonora.
- Ley de Protección Civil para el Estado de Sonora.



- Ley del Notariado para el Estado de Sonora.
- Ley de Hacienda del Estado de Sonora.
- Otros Reglamentos derivados de la Ley Federal del Trabajo.
- 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.
- Ley General de transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley de Entrega Recepción para el Estado de Sonora.
- Ley de Archivos Públicos para el Estado de Sonora.
- Ley General de Educación Federal.
- Ley de Educación para el Estado de Sonora.
- Código Penal para el Estado de Sonora.
- Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Sonora.
- Código de Procedimientos Nacional de Procedimientos Penales.
- Decreto de Creación ICATSON.
- Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora, Tomo CXCVII, Numero 11 Secc. 1, publicado el lunes 8 de febrero de 2016. Acuerdo por el que se emiten los lineamientos para elaborar, dictaminar y dar seguimiento a los programas derivados del Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021.
- Reglamento Interior de la Secretaria del Trabajo, (B.O. Número 4, Sec. III, jueves 13 de enero del 2011) (Reforma B.O. Número 43, Secc. I de fecha jueves 30 de mayo del 2013) Reglamento de la Ley de Presupuesto de Egresos, Contabilidad Gubernamental y Gasto Público Estatal.
- Reglamento de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Prestación de Servicios Relacionados con Bienes Muebles de la Administración Pública Estatal.
- Reglamento de la Ley de Obra Pública del Estado de Sonora.



- Reglamento para Uso y Control de Vehículos Oficiales de la Administración Pública Estatal.
- Reglamento General de Inspección del Trabajo y aplicación de Sanciones.
- Políticas Internas de la Secretaría del Trabajo.
- Lineamientos Generales para el Manejo de Información Restringida y la Protección de los Datos Personales en Posesión de los Sujetos Obligados del Estado de Sonora.
- Lineamientos Generales para el Acceso a la Información Pública en el Estado de Sonora.
- Lineamientos Generales para la Administración Documental en el Estado de Sonora.

CAPÍTULO I. ANÁLISIS SITUACIONAL

Históricamente, la lucha entre la clase trabajadora y el capital ha sido constante, en México, este motor encuentra su equilibrio principalmente por el Artículo 123 de la Constitución Política Mexicana y la Ley Federal del Trabajo. Las políticas y objetivos de la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Sonora, deben ser orientadas para crear un ambiente de paz y tranquilidad laboral, velando por la productividad y competitividad de sus empresas, sin dejar de garantizar condiciones de trabajo decente.

POBLACIÓN ECONOMICAMENTE ACTIVA.

En el contexto actual, existe en Sonora una población de 2'967,672 habitantes, de la cual, la población en edad de trabajar es de 2'209,373, y la PEA (Población Económicamente Activa) registra 1'418,100 personas, del que se desglosa una ocupación de 1'346,390 personas, esto representa una tasa de desocupación del 4.9%; 1% más del promedio nacional, representando un universo de 71,710 desocupados, según datos de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI.

EMPLEO FORMAL

Al cierre de 2015, el número de trabajadores asegurados permanentes y eventuales urbanos inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), fue de 17'685,387 personas; en comparación con el cierre del año anterior, se crearon 633,360 puestos de trabajo, con lo cual, el empleo formal en México creció a una tasa anual de 3.7%.

Al cierre del mismo año (cuarto trimestre), la planta laboral con afiliación al IMSS en el sector primario, aumentó en 25,915 trabajadores, cerrando con 416,128 personas ocupadas; al sector secundario se adicionaron 262,538 trabajadores, acumulando 6'442,667; y el terciario, se incrementó en 344,907 acumulando un total de 10'826,592 plazas ocupadas.

En el caso de Sonora, el nivel de ocupación de los trabajadores permanentes y eventuales urbanos afiliados al IMSS al 31 de diciembre de 2015, contabilizó

534,149 personas ocupadas, cifra que representa la incorporación al mercado formal de trabajo de 13,378 personas, con respecto al cierre de diciembre de 2014.

Durante el 2015, dentro del sector primario se generaron 552 empleos, 2,756 en el sector secundario y 10,070 trabajadores se incorporaron al sector terciario. Así también, por actividad económica destaca el comercio con 4,961 nuevos empleos, continuando la manufacturera con 3,948 trabajadores, otros servicios con 3,925 y con un total de 1,184 trabajadores transportes y comunicaciones. En cambio, en el sector minero y de construcción se perdieron 1,207 y 288 empleos respectivamente.

Así también, las subdelegaciones del IMSS de Caborca y Navojoa reportaron una disminución en su planta laboral, perdiéndose 282 y 172 empleos respectivamente. Sin embargo, la evolución del empleo formal en las restantes siete subdelegaciones que operan en la entidad fueron positivas. En el caso de Hermosillo el incremento de plazas de trabajo fue de 4,950; mientras que Ciudad Obregón registró un incremento de 3,340 puestos de trabajo, a su vez, San Luis Río Colorado cuenta con 1,963 trabajadores ocupados más.

En generación de empleo, durante el 2015, Sonora ocupó el lugar 21 respecto a los demás estados de la república, registrando un avance de 2.6% respecto a lo registrado en 2014, quedando por debajo del promedio nacional de 3.7%.

NIVELES DE SUBOCUPACIÓN Y DESOCUPACIÓN

En Sonora, la población subocupada concentró 106,287 trabajadores registrando una disminución anualizada extraordinaria de 3,198 personas ocupadas, con lo que la tasa de subocupación cerró en 8%, todo lo anterior durante el último trimestre de 2015.

En cuanto a la condición de los trabajadores subocupados para buscar un trabajo adicional, 10,796 trabajadores manifestaron estar en busca de trabajo

adicional, 17.1% por debajo del cierre de 2014 y 95,491 no están buscando trabajo adicional.

Por sector económico, la población subocupada del sector primario disminuyó en 3,023 trabajadores respecto al mismo periodo del año anterior; el secundario aumento en 7,337; y el sector terciario hubo una disminución de 6,149 trabajadores.

Por nivel educativo, se observa una baja de 12.5% de los trabajadores con nivel medio superior y superior; y de 2.6% de trabajadores con secundaria completa.

Luego entonces, la tasa de desocupación de Sonora cerró, en el 2015, en 4.9%, 1.8 puntos porcentuales por debajo del nivel alcanzado en 2013, sin embargo, se encuentra ubicada en 0.3% por encima del 4.6% del promedio nacional.

PERSONAS OCUPADAS.

En el segundo trimestre de 2016, según datos de la STPS y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI existen en Sonora 1'346,390 personas ocupadas, de las cuales el 59.8% son hombres y el 40.2% son Mujeres.

Según datos de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, dentro de la población ocupada, en Sonora, encontramos que para el segundo trimestre de 2016 existen 287,879 con educación básica; 719,999 con secundaria y media superior; con nivel educativo superior existen 308,129 personas, 1,400 no están especificadas y 28,983 aparecen sin instrucción.

Así también, los ocupados por posición en el trabajo se encuentran de la siguiente manera: en el segmento de empleadores se encuentran 82,722 personas, que

representan el 6% de la población total; los trabajadores asalariados son 1'009,782 representando el 75% de la población total; 211,900 aparecen como trabajadores por su cuenta, representando un 16%; y por último encontramos que 41,986 personas no reciben ingresos, representando el 3% de la población total ocupada.

En otro indicador, del mismo trimestre de 2016, en Sonora, el comercio representa la actividad económica que más trabajadores emplea con 246,322 personas, seguido de la industria manufacturera que emplea a 229,893 y de las actividades agropecuarias con 153,321 personas, así también, en la construcción se tiene un registro de 112,795 empleos; en gobiernos y organismos internacionales se encuentran 54,329 trabajadores, en transportes y comunicaciones existen 50,476, en industria extractiva y electricidad hay un total de 33,315 personas, en el rubro de otros servicios se encuentran ocupadas 452,400 personas, dando un total de 1'346,390 personas sumando las 13,539 personas que no se especifica en donde trabajan; el universo anterior representa un 59.8% de hombres y 40.2% de mujeres.

POBREZA LABORAL.

La pobreza laboral es un indicador para medir el poder adquisitivo del salario, la cual, se define como el ingreso suficiente para alimentar a todos los miembros de una familia, sin embargo existen situaciones en que los miembros de una familia logran alimentarse con otro tipo de ingresos como: remesas, transferencias, acceso a programas sociales, entre otros.

En México, según la asociación México, ¿Cómo Vamos?, basándose en datos del Índice de Tendencia Laboral de la Pobreza por Intervalo de Salarios del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), el 41% de la población no puede adquirir la canasta básica con los ingresos laborales de su hogar (2T-2016).

En el caso específico de Sonora, según la última publicación de Semáforos Estatales de la misma asociación, la pobreza laboral se encuentra en un rango menor al nivel nacional (41%), asimismo se encuentra con una disminución menor a la nacional (-0.4).

En conclusión, la pobreza laboral representa un círculo vicioso en el que por falta de recursos, los individuos no pueden acceder a educación, alimentos, transporte y por tanto, no pueden generar recursos para salir de esta situación, esto trae consigo problemas sociales como la inseguridad, el trabajo infantil, la deserción escolar, entre otros.

TRABAJO DECENTE.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

“El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombre.”¹

En nuestra legislación, dichas condiciones se encuentran debidamente estipuladas, sin embargo, hemos tenido un rezago en su cumplimiento, principalmente por falta de recursos del Estado para atenderlas y realizar las inspecciones necesarias, por ejemplo, en la jurisdicción local para la revisión de condiciones generales de seguridad e higiene se tienen dos Inspectores con facultades legales para inspeccionar un total de 109,622 unidades económicas de Sonora registradas en el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas del INEGI.

¹ <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

EMPLEO REMUNERADOR

El empleo remunerador representa una característica importante para el trabajo decente, lo que se traduce en tener trabajadores que disfruten de un empleo que permita tener una retribución adecuada para acceder a los servicios básicos. Según la Revista Internacional del Trabajo publicada en 2003,

Volumen 122, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en países industrializados, se valen generalmente de dos índices para calcular si la remuneración es o no suficiente: uno relativo, que es el porcentaje de trabajadores cuya remuneración es inferior a la media nacional y otro referente a la pobreza absoluta que es el porcentaje de población que vive con menos de 14.4 dólares estadounidenses al día.

Respecto de los países en desarrollo un buen indicador del empleo remunerador son los datos acerca de la pobreza absoluta, el Banco Mundial se vale de dos criterios: uno y dos dólares estadounidenses por persona y día (PPA en dólares estadounidenses de 1985) para calcular el número y porcentaje de personas que pertenecen a la categoría de pobreza absoluta. Si aplicamos uno de estos conjuntos de datos a la población ocupada, podemos conocer el número y porcentaje de trabajadores pobres, es decir, los privados de un empleo remunerado.

SALARIO MÍNIMO.

En México, el salario mínimo se define como la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Además, se ordena por el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

De esta manera, encontramos que el salario mínimo de México se encuentra en \$73.04 pesos diarios, muy por debajo de los 14 dólares estadounidenses que marca el Banco Mundial para países industrializados y en cuanto a países en desarrollo, en México el

salario mínimo representa lo necesario para consumir satisfactores para 3 personas aproximadamente. En cuanto al salario promedio asociado a trabajadores asegurados en el IMSS, es de \$272.2 pesos diarios; \$46.6 pesos menos que el promedio de México que se sitúa en \$318.9 pesos diarios.

Sin embargo, dentro del universo de personas ocupadas en Sonora encontramos que 41,986 personas no recibe ningún ingreso, mientras que 129,149 recibe menos del salario mínimo; 343,838 es la población sonorenses que recibe de 1 a 2 salarios mínimos; 487,674 recibe de 2 a 5 salarios mínimos; 92,469 ganan entre 5 a 10 salarios mínimos; así también, 24,337 recibe más de 10 salarios mínimos; el resto de la Población Ocupada (226,937 personas) no se especifica su salario.

PRODUCTIVIDAD.

Visto lo anterior, con las limitantes económicas y los problemas cada vez más complejos y globalizados, la respuesta para obtener empleos remuneradores hace apuntar a la productividad de los trabajadores, como un objetivo a desarrollar para superar la pobreza.

En el caso de México, según el Programa para Democratizar la Productividad publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de agosto de 2013, en México, las causas del bajo crecimiento coinciden, con mayor o menor énfasis, en una serie de elementos. Estos incluyen problemas en el acceso limitado al financiamiento; rigidez en el mercado laboral; falta de competencia en diversos sectores de la economía, como la energía o las telecomunicaciones; debilidades institucionales que merman el estado de derecho; la baja calidad educativa; la insuficiente inversión en el capital humano y en infraestructura; así como la sobrerregulación de la económica.

Por lo anterior, un objetivo importante del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 es lograr la Democratización de la Productividad, entendida esta como el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales



que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover a nivel sectorial, regional, estatal, nacional e internacional, y acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e incrementar sus ingresos, el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios. (Artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo).

La productividad de Sonora, según la última publicación de los Semáforos Estatales de la Organización: México ¿Cómo Vamos?, durante el primer trimestre del 2016, se elevó a \$166 pesos producidos por hora trabajada, esto significa que aumento en \$9 pesos en comparación con el primer trimestre de 2015, donde se encontraba en \$155 pesos producidos por hora trabajada.

Actualmente, la Secretaría del Trabajo del Estado de Sonora, no realiza una medición de cláusulas de productividad en contratos colectivos y/o cláusulas de ajuste salarial vinculado a la productividad. Lo anterior, no permite tener un instrumento de política salarial para vincular progresivamente los aumentos de las remuneraciones a los cambios en la productividad.

PRODUCTIVIDAD LABORAL.

El desarrollo del capital humano es el incremento de la capacidad de producción de trabajo alcanzado con el mejoramiento de técnicas previamente utilizadas, estas se representan en conocimientos, experiencias, habilidades y destrezas de trabajadores, como la base para aumentar la productividad de cualquier organismo. En México, la productividad laboral, utilizando el Índice Global de Productividad laboral de la económico (IGPLE), se muestra un crecimiento débil de 0.7% promedio anual de 2006 a 2014. En 2014, la productividad laboral creció 1.8%, su punto más alto fue de 3.4% 2010, justo después de la caída de -5.4% en la crisis de 2009.



En México, la capacitación y certificación de los trabajadores se mide por el Sistema Informático para el Registro de la Capacitación Empresarial (SIRCE), el cual indica que el promedio nacional de cumplimiento de presentación de Listas de Constancias de Competencia o de Habilidades Laborales, es del orden de 1.03% y en el caso particular del Estado de Sonora, el índice de registro de listas es de 0.59% en relación con los Registros Patronales del IMSS.

Lo anterior señala la necesidad de que los empleadores invierten en capacitar y certificar a sus trabajadores, aun siendo una obligación patronal, no lo realizan, más allá de eso, tampoco hay una exigencia del trabajador hacia su patrón para ser capacitado.

INCLUSIÓN LABORAL

Dentro de segmentos de personas con dificultades para adquirir un empleo encontramos a personas con discapacidad, jóvenes, mujeres jefas de familia, personas adultas mayores, a la población indígena, personas en reclusión próximas a ser liberadas, a la población jornalera agrícola y la comunidad LGTTI.

En México la lucha por establecer un “piso parejo” para todos aquellos buscadores de empleo ha sido constante, prueba de ello, es la instauración del 24 de Febrero de cada año, como el Día Nacional por la Inclusión laboral. Esto demuestra la preocupación de nuestro estado por el respeto a los Derechos Humanos y la no discriminación de las personas.

Participar plenamente en el mercado de trabajo y en igualdad de circunstancias, posibilita el pleno desarrollo económico y el fortalecimiento del tejido social. Un trato digno para todos, es indispensable y necesario para la construcción de una sociedad de primer mundo, por ello resulta trascendente que las personas en situación vulnerable tengan empleos que les permitan llevar el sustento diario a sus familias, además de alimentar la expectativa de un mejor futuro para los suyos.



En México, 88 millones de personas están en edad de trabajar. Específicamente, las mujeres representan el 52% de esa población y solo participan en el mercado laboral 42.5%. Lo anterior demuestra que uno de los retos es la inclusión laboral y la equidad de género.

Según el último Censo de Población y Vivienda del INEGI, las personas con discapacidad ascienden a 5.7 millones. Este segmento de la población enfrenta obstáculos para ejercer su derecho al trabajo, principalmente los relacionados con actos discriminatorios y la falta de infraestructura adecuada en los centros de trabajo.

La situación demográfica de nuestro país apunta un incremento en la esperanza de vida de los mexicanos, resultado de esto es que el número de adultos mayores crece considerablemente. En la actualidad, en México, existen 12.5 adultos mayores, de los cuales, solo 4 millones cuentan con un empleo.

Un sector que ha teniendo grandes dificultades para incorporarse al mundo laboral, es el de los Jóvenes. En México, existen 21.3 millones de jóvenes, entre los 15 y 24 años de edad. La falta de experiencia se ha convertido en el principal problema de empleabilidad al que se enfrentan.

Si el acceso al mercado de trabajo no es un camino fácil para la mayoría de las personas, para aquellos que se encuentran en situación de vulnerabilidad es aún más complicado, pues compiten en condiciones de desigualdad. Por ello es fundamental identificar los factores que generan las situaciones de desigualdad, y además pueden traducirse en discriminación dentro del mercado de trabajo. El diseño y desarrollo de políticas públicas deben orientarse a mejorar la empleabilidad de quienes más lo necesitan.

TRABAJO INFANTIL

Una cuestión importante que refleja el índice de pobreza económica de los estados, es el trabajo infantil, por lo que es necesario encontrar mecanismos para erradicar este problema que presenta aristas tanto en el sector educativo, económico, social y cultural.

En abril de 2014, en México se aprueba la Reforma Constitucional para elevar la edad de trabajar a 15 años, velando así, por el Principio de Interés Superior de la Niñez, de esa forma se reforma, la fracción III, del Inciso a), artículo 123 de nuestra carta magna para quedar como sigue: “Queda Prohibida la utilización de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciocho, tendrán como jornada máxima la de seis horas”.

A su vez, la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 174 señala: “Los mayores de quince y menores de dieciocho años, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios”.

Según la organización internacional SAVE THE CHILDREN, se calcula que 85 millones de niños y niñas en todo el mundo se exponen a alguna de las peores formas de trabajo infantil. Relaciones laborales que son mental, física y moralmente peligrosos para su bienestar y que les impiden, además, disfrutar de sus derechos de educación y esparcimiento.

Según UNICEF MEXICO, en nuestro país 3.6 millones de niños, niñas y adolescentes entre los 5 y 17 años de edad están trabajando de acuerdo al Módulo sobre Trabajo Infantil de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE 2007). Lo anterior equivale al 12,5% de la población infantil de este mismo rango de edad. De ellos, 1.1

millones son menores de 14 años; es decir, no han cumplido con la edad mínima para trabajar.²

El caso específico de Sonora, más de 54 mil niños y adolescentes entre los 5 y 17 años se encuentran trabajando, de los cuales 10,362 tienen entre 5 y 13 años, y el resto entre 14 y 17 años, ocupando el 19° lugar nacional de menores trabajando con 7.7% de tasa de ocupación infantil. Es importante señalar que del total de niños trabajando el 29.7% no asiste a la escuela.

A nivel nacional, la evolución de la tasa de ocupación infantil se ha desarrollado de la siguiente manera: en 2013, se encuentra en 8.6%; 2011 en 10.5%; y 2007 en 12.5%. En el caso de Sonora en 2013 se ubica en 7.7%, mientras que en 2011 se

ubicaba en 7.0% y en 2007 había una tasa de 6.7%, lo que indica que el índice de niños trabajando a aumentado con los años.

JUSTICIA LABORAL.

En cuanto al histórico del comportamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora, hay que destacar que durante el 2015 se recibieron 12,292 demandas individuales presentadas por trabajadores, de las cuales se concluyeron 7,203 representando un 58.6% de solución de conflictos.

En cuanto a las revisiones de contratos colectivos, se llevaron a cabo 2,417; 81 revisiones menos de las hechas un año antes (2014); en cuanto a los emplazamientos a huelga hubo 981. En cuanto a laudos dictaminados en pleno tenemos que durante 2015 hubo 1,302 y se presentaron 1,929 amparos directos e indirectos.

² http://www.unicef.org/mexico/spanish/proteccion_6928.htm



En cuanto a la Conflictividad Colectiva Laboral, de jurisdicción federal, encontramos que de enero a julio de 2016, en Sonora, se han presentado 73 emplazamientos a huelga, sin que haya estallado ninguna.

RIESGOS DE TRABAJO.

Evaluar los riesgos de trabajo representa para las empresas y sus trabajadores la prevención de daños a la su salud y seguridad. El objetivo es identificar los peligros derivados de las condiciones de trabajo para eliminar factores de riesgo, evaluar riesgos que no van a eliminarse inmediatamente y planificar la adopción de medidas correctoras.

“La Comisión Consultiva Nacional y las Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, son órganos integrados por representantes de organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como de los ámbitos de gobierno federal y, en su caso, local, que tienen por objeto estudiar y recomendar medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo”.³

Desde el 9 de abril de 2015, la comisión fue integrada en nuestro estado, así también fue actualizada el 31 de mayo de 2016 quedando presidida por la C. Gobernadora del Estado la Lic. Claudia Pavlovich Arellano.

La comisión tiene como obligación realizar un reglamento interior para el funcionamiento de la misma, según lo establece el art. 512-B de la ley federal del trabajo. Sonora es el único estado que no cuenta con Reglamento interior de dicha comisión.

A nivel nacional, el total de riesgos de trabajo suman: 518,718, de los cuales; 402,140 son accidentes de trabajo; 107,371 son accidentes en trayecto; y 9,207 son enfermedades de trabajo.

En 2015, Sonora registró un total de 17,572 Riesgos de Trabajo según el Instituto Mexicano del Seguro Social, lo que equivale al 3.38 % del total de riesgos de trabajo a

³ <http://cocosht.stps.gob.mx:8112/>



nivel nacional, y de los cuales, 13,740 corresponden a accidentes de trabajo, 3,323 a accidentes en trayecto y 509 a enfermedades de trabajo.



Capítulo II. Alineación de la estrategia PND-PED-PMP.

Meta Nacional	Eje estratégico o Transversal	Programa de Mediano Plazo
Objetivos del PND 2013-2018	Retos del PED 2012-2021	Objetivos del Programa
México en Paz META IV México Prospero	1. SONORA EN PAZ Y TRANQUILIDAD Reto 1. Consolidar el estado de derecho en un marco de gobernabilidad basado en el diálogo y la participación ciudadana.	OBJETIVO 1 Eficientar los mecanismos y procedimientos jurisdiccionales o administrativos, para que los usuarios tengan acceso a una justicia pronta y expedita en términos de la Ley Federal del Trabajo.
	Reto 10. Fomentar una política integral que garantice la seguridad laboral.	OBJETIVO 2 Fomentar una política integral para garantizar condiciones laborales de trabajo decente.
	3. ECONOMÍA CON FUTURO Reto 1. Fortalecer la economía cuyo crecimiento y desarrollo económico sea sostenible y sustentable; competitiva a partir de la apropiación del conocimiento y la innovación donde se incentive la conformación de clústeres tanto en las zonas agropecuarias como en las más industrializadas.	OBJETIVO 3 Vincular al Sector empresarial con el mercado laboral posibilitando la colocación de buscadores de empleo OBJETIVO 4 Impulsar y fomentar el autoempleo.
EJE TRANSVERSAL Democratizar la Productividad		



Meta Nacional	Eje estratégico o Transversal	Programa de Mediano Plazo
Objetivos del PND 2013-2018	Retos del PED 2012-2021	Objetivos del Programa
	<p>Reto 3: Fomentar la profesionalización y el desarrollo del capital humano acorde a las necesidades de las empresas, así como disponer de las capacidades científicas y tecnológicas que contribuyan a impulsar la competitividad.</p> <p>4: TODOS LOS SONORENSES TODAS LAS OPORTUNIDADES</p> <p>Reto 18: Mejorar las condiciones de vida de los adultos mayores y las personas con discapacidades en Sonora.</p> <p>Transversal II: Gobierno promotor de los Derechos Humanos</p> <p>Reto 17: Contribuir en la formación de una sociedad equitativa e incluyente que contemple la participación social.</p>	<p>OBJETIVO 5 Elevar la calidad de capital humano sonorense, para que los trabajadores adquieran un mejor ingreso.</p> <p>OBJETIVO 6 Promover y ofrecer opciones de empleo a personas en situación vulnerable como son personas con discapacidad y adultos mayores.</p> <p>OBJETIVO 7 Erradicar el Trabajo Infantil y proteger las condiciones laborales de los adolescentes en edad permitida para trabajar, velando siempre por el principio de Interés Superior de la niñez.</p>

Capítulo III. OPERACIÓN DE LA ESTRATEGIA

Eje Estratégico I. Sonora en Paz y Tranquilidad

1 OBJETIVO

Eficientar los mecanismos y procedimientos jurisdiccionales o administrativos, para que los usuarios tengan acceso a una justicia pronta y expedita en términos de la Ley Federal del Trabajo.

1.1 ESTRATEGIA

Evitar la simulación de actos jurídicos, promoviendo la denuncia del delito de “Fraude Procesal” para la correcta administración de justicia que otorgan las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora.

Líneas de Acción

- Enviar al congreso la exposición de motivos y justificación necesaria para tipificar dentro del Código Penal Sonorense la figura del Delito de Fraude Procesal.

1.2 ESTRATEGIA

Promover la cultura de la conciliación como el mejor mecanismo para la solución de conflictos individuales de trabajo, y con ello lograr una justicia pronta y expedita.

Líneas de Acción

- Promover y dirigir mesas de diálogo donde las partes discutan y expongan sus condiciones laborales y de esa manera solucionar conflictos colectivos de trabajo, sin ver afectada la Paz Laboral en el estado de Sonora.
- Establecer mecanismos de mediación con los sectores productivos y sociales. (10.1.1 PED)
- Generar acuerdos para fortalecer la armonización y protección social. (10.1.3 PED)
- Coadyuvar a la culminación de relaciones laborales de forma pacífica, evitando conflictos judiciales mediante la entrega de Finiquitos, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.
- Integrar las instancias de procuración e impartición de justicia y de promoción al empleo, con instalaciones seguras, funcionales, modernas, amplias y dignas de ofrecer los servicios al usuario. (10.1.4 PED)
- Promover la procuración e impartición de justicia laboral, administrativa y burocrática, de manera oportuna, eficaz y expedita, resolviendo los conflictos del orden laboral, apegados al Estado de derecho. (10.1.6 PED)
- Lograr acuerdos entre las partes para evitar juicios, procurando justicia apegada al Estado de derecho. (10.3.1 PED)
- Fortalecer la colaboración entre Gobierno, empresas y sindicatos para mantener la paz y la armonía laboral. (10.4.1 PED)
- Desarrollar procesos de conciliación y mediación que faciliten la comunicación en la solución de conflictos laborales. (10.4.3 PED)

- Promover y conciliar las negociaciones de los contratos colectivos de trabajo en apego a la normatividad vigente. (10.4.2 PED)
- Notificar a las partes en conflicto las ventajas de llegar a un acuerdo durante la audiencia de conciliación a fin de evitar el desarrollo de un juicio. (10.4.4 PED)
- Desarrollar e implementar métodos alternos que propicien la solución del conflicto trabajadores-patronos. (10.4.5 PED)
- Fortalecer la presencia y posicionamiento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, como instancia encargada de atender y representar gratuitamente a las y los ciudadanos ante los tribunales laborales. (10.3.3 PED)

1.3 ESTRATEGIA

Promover la armonía laboral y la paz social en el Estado procurando el cumplimiento de la legislación laboral.

Líneas de Acción

- Fomentar una política integral que garantice la seguridad laboral.

2 OBJETIVO

Fomentar una política integral para garantizar condiciones laborales de trabajo decente.

2.1 ESTRATEGIA

Impulsar la mejora de las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo. (10.2.1 PED)

Líneas de Acción

- En coordinación con la dirección de Tránsito Municipal, realizar jornadas de sensibilización para la prevención de accidentes de trayecto. (Hogar - Centro de Trabajo - Hogar).
- Promover la instalación y certificación de Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene que permitan la creación de planes de capacitación, en las empresas, sobre el uso adecuado de máquinas y herramientas de trabajo.
- Realizar inspecciones constantes en empresas, para evitar los riesgos de trabajadores expuestos a sufrir alguna enfermedad por causa de las condiciones donde presta sus servicios.
- Implementar operativos especiales de inspección en aquellas ramas económicas de competencia local. (10.2.3 PED)
- Capacitar a trabajadores(as) y patronos(as) para dar a conocer los procedimientos de seguridad en el trabajo, primeros auxilios, manejo a la defensiva, técnicas de prevención de accidentes, manejo de equipo peligroso y procedimientos de emergencia. (10.2.2 PED)

- Impulsar la promoción de los derechos y obligaciones de los trabajadores(as) y patrones(as) para prevenir conflictos laborales. (10.3.2 PED)

2.2 ESTRATEGIA

Proteger la integridad de los trabajadores, promoviendo la cultura de la denuncia como la principal herramienta para combatir conductas que generen violencia de género u hostigamiento sexual.

Líneas de Acción

- Integrar comisiones entre gobierno y asociaciones privadas para establecer protocolos de denuncia y de atención a víctimas por conductas de hostigamiento sexual dentro de los centros de trabajo.
- Establecer convenios con empresas para que establezcan, en sus centros de trabajo, protocolos para la denuncia anónima por conductas de Hostigamiento Sexual.
- Establecer medios de comunicación con la Inspección del Trabajo para recibir denuncias de trabajadores, por Hostigamiento Sexual.

Eje Estratégico III. Economía con Futuro

3 OBJETIVO

Vincular al Sector empresarial con el mercado laboral posibilitando la colocación de buscadores de empleo.

3.2 ESTRATEGIA

Ofrecer servicios de vinculación entre el sector empresarial y el mercado laboral, posibilitando la colocación de buscadores de empleo.

Líneas de Acción.

- Impulsar las oportunidades de empleo para propiciar la empleabilidad y la ocupación productiva. (3.1.5 PED)
- Brindar servicios de vinculación laboral a través de la Bolsa de Trabajo, donde el buscador de empleo, sea aconsejado de acuerdo a sus habilidades, conocimientos y experiencia para ocupar un puesto de trabajo.
- Organizar Ferias de Empleo con el propósito de que las personas que buscan trabajo se pongan en contacto directo, al mismo tiempo y en un mismo espacio, con varias empresas que llevan a cabo procesos de reclutamiento y selección de personal.

4 OBJETIVO

Impulsar y generar el fomento al autoempleo.

4.1 ESTRATEGIA

Impulsar la creación de nuevos negocios fomentando el autoempleo con herramientas de trabajo.

Líneas de Acción

- Entregar apoyos en especie a personas con competencias y laborales para que desarrollen su propio negocio y se vuelvan económicamente activos.
- Incentivar a los nuevos negocios para que formalicen su situación jurídica ante las instancias correspondientes.

5 OBJETIVO

Elevar la calidad de capital humano sonorenses para que los trabajadores adquieran un mejor ingreso.

5.1 ESTRATEGIA

Revisar la pertinencia de los programas de estudios en cuanto a su contenido científico y tecnológico desde el nivel medio superior hasta el posgrado.

Líneas de Acción

- Promover vínculos con los gremios empresariales, sindicales y gubernamentales para elevar la productividad. (10.1.2 PED)
- Fomentar la vinculación entre las instituciones académicas y los sectores productivos, para impulsar el desarrollo de investigaciones y programas tendientes, y la formación de egresados certificados, que requiere el mercado laboral. (3.1.2 PED)
- Promover la certificación en competencias laborales en coordinación con los sectores académico, empresarial y social, para cubrir los requerimientos de capital humano calificado que satisfaga la demanda del sector productivo. (3.1.3 PED)
- Vincular los programas interinstitucionales de capacitación y de formación laboral, que faciliten la inserción de los trabajadores en el mercado laboral. (3.1.4 PED)
- Promover la inserción de cláusulas con bonos de productividad para los trabajadores, en contratos colectivos de trabajo depositados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora.
- Promover la instalación de Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad en empresas para impulsar planes de capacitación y sistemas de medición de productividad con beneficios compartidos.

- Contribuir a la creación de centros de capacitación especializados en procesos industriales considerados como de alta tecnología y por su naturaleza estratégicos para el desarrollo industrial de la entidad. (3.2.4 PED)

Eje estratégico IV. Todos los Sonorenses, Todas las Oportunidades.

6 OBJETIVO

Promover y ofrecer opciones de empleo a personas en situación vulnerable como son personas con discapacidad y adultos mayores.

6.1 ESTRATEGIA

Fomentar la incorporación al mercado laboral a personas con discapacidad, a través de mecanismos de promoción del empleo, autoempleo, empleo temporal y capacitación para el trabajo. (18.1.6 PED)

Líneas de Acción

- Establecer incentivos a empresas para que contraten personas en situación vulnerable.
- Capacitar personas con discapacidad y/o adultos mayores para que se inserten en el Mercado Laboral.
- Impulsar el reconocimiento y ejercicio de los derechos de los adultos mayores en sonora. (18.1 PED)

Eje Transversal II. Gobierno promotor de los Derechos Humanos.

7 OBJETIVO

Erradicar el Trabajo Infantil y proteger las condiciones laborales de los adolescentes en edad permitida para trabajar, velando siempre por el principio de Interés Superior de la niñez.

7.1 ESTRATEGIA

Cumplir con los requisitos de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a las condiciones laborales que debe cumplir un centro de trabajo para emplear un adolescente entre 15 y 18 años de edad y terminar con aquellas relaciones laborales que implique la contratación de un menor de 15 años.

Líneas de Acción

- Realizar inspecciones de trabajo, así como solicitar informes, para verificar las condiciones de trabajo de adolescentes entre 15 a 18 años que prestan servicios laborales.
- Otorgar permisos de trabajo aquellos adolescentes que estén en edad de trabajar y cumplan con las condiciones establecidas en la Ley.



- Realizar campañas de concientización para promover la denuncia de empresarios que contraten niños menores de 15 años para trabajar.
- Promover en los centros de trabajo certificaciones que hagan constar que es un centro libre de trabajo infantil.
- Establecer Comités Municipales de Erradicación del Trabajo Infantil y la protección de menores en edad de trabajar.



CAPITULO IV. INDICADORES.

CÉDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Subsecretaría del Trabajo	UNIDAD EJECUTORA:	Dirección General de Seguridad e Higiene
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Eficientar los mecanismos y procedimientos jurisdiccionales o administrativos, para que los usuarios tengan acceso a una justicia pronta y expedita en términos de la Ley Federal del Trabajo.		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Porcentaje de accidentes de trabajo		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Mide los porcentajes de accidentes de trabajo en comparación con el registro de afiliados del Instituto Mexicano del Seguro Social.		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Según el artículo 474 De la ley federal del trabajo “accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.” Lo anterior con el objetivo de medir la naturaleza de las lesiones que son provocados principalmente por el incorrecto manejo de las máquinas y herramientas que existen en la unidad productiva propiciando accidentes de trabajo.		
MÉTODO DE CÁLCULO:	$\text{NAT} * 100 / \text{NEA} = \text{PATS}$ NAT: Número de accidentes de trabajo NEA: Número de empleados asegurados en el IMSS. PATS: porcentaje de accidentes de trabajo en Sonora		
SENTIDO DEL INDICADOR:	DESCENDENTE		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual		
FUENTE:	División Técnica de Información estadística del IMSS	UNIDAD DE MEDIDA:	Porcentaje
REFERENCIA ADICIONAL:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social Instituto Mexicano del Seguro Social Delegación Sonora.		
LÍNEA BASE 2016		META 2021	
13,740 Accidentes de trabajo que corresponden al 2.43% de trabajadores asegurados al IMSS en Sonora.		1.20% accidentes de trabajo en relación con los trabajadores asegurados al IMSS.	



CÉDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Secretaría del Trabajo	UNIDAD EJECUTORA:	Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Eficientar los mecanismos y procedimientos jurisdiccionales o administrativos, para que los usuarios tengan acceso a una justicia pronta y expedita en términos de la Ley Federal del Trabajo.		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Índice de huelgas estalladas		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Definir la capacidad conciliatoria de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en conflictos colectivos de trabajadores.		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Indicador que mide la capacidad conciliatoria respecto a los emplazamientos a huelga.		
MÉTODO DE CÁLCULO:	$(\text{Huelgas estalladas}) / (\text{Emplazamientos presentados}) \times 100$		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Descendente		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual		
FUENTE:	Informes trimestrales de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora.	UNIDAD DE MEDIDA:	Porcentaje
REFERENCIA ADICIONAL:	Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (libros de Gobierno)		
LÍNEA BASE 2015		META 2021	
0.64%		0%	



CÉDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Subsecretaría de Trabajo	UNIDAD EJECUTORA:	Dirección General de Seguridad e Higiene
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Eficientar los mecanismos y procedimientos jurisdiccionales o administrativos, para que los usuarios tengan acceso a una justicia pronta y expedita en términos de la Ley Federal del Trabajo.		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Población ocupada con contrato definido		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Dar cuenta de la seguridad laboral a través de la oficialización de la relación de trabajo mediante un contrato escrito.		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Proporción de la población ocupada con un contrato escrito respecto al total de los ocupados.		
MÉTODO DE CÁLCULO:	$(\text{Población con contrato escrito, de base, planta o por tiempo indefinido} / \text{población Ocupada}) \times 100$		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Ascendente		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual		
FUENTE:	INEGI	UNIDAD DE MEDIDA:	Porcentaje
REFERENCIA ADICIONAL:	ENOE		
LÍNEA BASE 2016		META 2021	
7.7%		45%	



CÉDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Secretaría del Trabajo	UNIDAD EJECUTORA:	Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Eficientar los mecanismos y procedimientos jurisdiccionales o administrativos, para que los usuarios tengan acceso a una justicia pronta y expedita en términos de la Ley Federal del Trabajo.		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Índice de conflictos de trabajo solucionados mediante el servicio público de la conciliación administrativa		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Definir la capacidad conciliatoria de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en demandas individuales de trabajo.		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Indicador que cuantifica la capacidad conciliatoria a conflictos de trabajadores atendidos.		
MÉTODO DE CÁLCULO:	$(\text{Número de conflictos de trabajo solucionados}) / (\text{Número de conflictos de trabajo atendidos}) \times 100$		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Ascendente		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual		
FUENTE:	Informes trimestrales de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sonora.	UNIDAD DE MEDIDA:	Porcentaje
REFERENCIA ADICIONAL:	Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (libros de Gobierno)		
LÍNEA BASE 2015		META 2021	
43.7% (2014)		70% Juicios concluidos por la vía de la conciliación	



CÉDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Subsecretaría de Trabajo	UNIDAD EJECUTORA:	Dirección General de Seguridad e Higiene
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Fomentar una política integral para garantizar las condiciones laborales de trabajo decente.		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Porcentaje de asegurados permanentes		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Monitorear la seguridad laboral de la población ocupada.		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Da cuenta de la seguridad en el trabajo al referirse a la proporción de asegurados permanentes, respecto al total de la población ocupada.		
MÉTODO DE CÁLCULO:	$(\text{Número de asegurados permanentes en el IMSS} / \text{Población Ocupada}) \times 100$		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Ascendente		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual		
FUENTE:	ENOE, INEGI; ST, IMSS	UNIDAD DE MEDIDA:	Porcentaje
REFERENCIA ADICIONAL:			
LÍNEA BASE 2016		META 2021	
57.1% (2015)		65%	



CÉDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Subsecretaría de Trabajo	UNIDAD EJECUTORA:	Dirección General de Seguridad e Higiene
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Fomentar una política integral para garantizar condiciones laborales de trabajo decente.		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Porcentaje de enfermedades de trabajo		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Mide el porcentaje de enfermedades de trabajo		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Según el artículo 475. De la ley federal del trabajo “enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.”		
MÉTODO DE CÁLCULO:	$NET * 100 / NEA = PETS$ NET: número de enfermedades de trabajo NEA: número de empleados asegurados en el IMSS PETS: porcentaje de enfermedades de trabajo en Sonora		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Descendente		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual		
FUENTE:	División Técnica de Información estadística del IMSS	UNIDAD DE MEDIDA:	Personas (enfermedades de trabajo)
REFERENCIA ADICIONAL:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social Instituto Mexicano del Seguro Social Delegación Sonora.		
LÍNEA BASE 2016		META 2021	
509 enfermedades de trabajo correspondiente al 0.09% de los trabajadores asegurados al IMSS en Sonora.		0.04% de enfermedades de trabajo	



CÉDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Subsecretaría del Trabajo	UNIDAD EJECUTORA:	Dirección General de Seguridad e Higiene
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Fomentar una política integral para garantizar condiciones laborales de trabajo decente.		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Porcentaje de accidentes en trayecto		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Mide el porcentaje de accidentes de trayecto (ruta casa- centro de trabajo, centro de trabajo-casa).		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Según el artículo 474 De la ley federal del trabajo “accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de este a aquel. ”		
MÉTODO DE CÁLCULO:	$\text{NATO} * 100 / \text{NEA} = \text{PATS}$ NATO: número de accidentes de trayecto NEA: número de empleados asegurados en el IMSS PATS: porcentaje de accidentes de trayecto en Sonora		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Descendente		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual		
FUENTE:	División Técnica de Información estadística del IMSS	UNIDAD DE MEDIDA:	Personas (accidentes de trayecto)
REFERENCIA ADICIONAL:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social Instituto Mexicano del Seguro Social Delegación Sonora.		
LÍNEA BASE 2016		META 2021	
3,323 accidentes de trayecto correspondiente al 0.59%% de trabajadores asegurados al IMSS en Sonora.		0.30% accidentes de trayecto en relación con los trabajadores asegurados al IMSS.	



CÉDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Subsecretaría del Trabajo	UNIDAD EJECUTORA:	Dirección General del Trabajo y Previsión Social – Inspección Local del Trabajo
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Fomentar una política integral para garantizar condiciones laborales de trabajo decente.		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Número de Empresas, Organizaciones y Organismos Públicos en adherirse o vincularse al protocolo respecto a la Hostigamiento Sexual Laboral.		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Contabilizar el Número de Empresas, Organizaciones y Organismos Públicos en adherirse o vincularse al protocolo de atención y código de conducta respecto a las víctimas de Hostigamiento Sexual Laboral.		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Mediante la capacitación y vinculación de Empresas, Organizaciones y Organismos Públicos se busca lograr una concientización y establecer parámetros para la atención de quejas por parte de los trabajadores ante la Inspección Local del Trabajo por violencia laboral y hostigamiento sexual laboral, y reforzado con campaña informativa con el fin de consolidar buenas practicas por los empleadores en los centros de trabajo. Implementación de protocolos para la atención de quejas y capacitación a los patrones, se buscara reducir estas acciones negativas brindando reflejándose en centro de trabajo donde se respeten los derechos humanos y la integridad del trabajador.		
MÉTODO DE CÁLCULO:	Suma Total de Empresas, Organizaciones y Organismos Públicos Vinculados al Protocolo de Atención a Víctimas de Hostigamiento Sexual Laboral.		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Ascendente		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Trimestral		
FUENTE:	Informe Mensual de Acciones realizadas por la Dirección de Inspección Local del Trabajo.	UNIDAD DE MEDIDA:	Número de Mujeres víctimas de Violencia Laboral y Hostigamiento Sexual Laboral
REFERENCIA ADICIONAL:	Dirección de Inspección Local del Trabajo. Instituto Sonorense de la Mujer. DIF Estatal.		
LÍNEA BASE 2015		META 2021	
Protocolos Vinculados 2016: 0		Protocolos Vinculados 2021: 500	



CÉDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Subsecretaría de Promoción del Empleo y Productividad	UNIDAD EJECUTORA:	Servicio Nacional de Empleo
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Vincular al Sector empresarial con el mercado laboral posibilitando la colocación de buscadores de empleo.		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Cumplimiento de metas de colocación en Bolsa de Trabajo y Ferias de Empleo		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Medir el porcentaje de avance en las metas de colocación de personas en un empleo a través de las estrategias de Bolsa de Trabajo y Ferias de Empleo.		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Los servicios de vinculación laboral del Servicio Nacional de Empleo deben provocar un impacto favorable en el nivel de desempleo del Estado de Sonora. Los programas “Bolsa de Trabajo” y “Ferias de Empleo” vinculan directamente al buscador de empleo con el mercado laboral, posibilitando así la colocación dentro de un empleo. El Servicio Nacional de Empleo Sonora cuenta con cinco Unidades Regionales en los Municipios de Hermosillo, Obregón, Navojoa, Nogales y San Luis Río Colorado, en donde constantemente se atiende a personas en búsqueda de empleo.		
MÉTODO DE CÁLCULO:	(BTC / BTCP) = % de colocación (FEC / FECP) = % de colocación *BTC: Buscadores de empleo atendidos a través de Bolsa de Trabajo. *BTCP: Buscadores de empleo colocados a través de Bolsa de Trabajo. *FEC: Buscadores de empleo atendidos a través de Ferias de Empleo. *FECP: Buscadores de empleo colocados a través de Ferias de Empleo.		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Ascendente		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual		
FUENTE:	Base de datos Servicio Nacional de Empleo.	UNIDAD DE MEDIDA:	Cantidad de personas colocadas en un empleo.
REFERENCIA ADICIONAL:	Dirección de Vinculación Laboral.		
LÍNEA BASE 2015		META 2021	
2015 (BTC: 19,978 BTCP: 4,729) = 24% 2015 (FEC: 9,658 FECP: 2,704) = 28%		Bolsa de Trabajo % de colocación = 30% Ferias de Empleo % de colocación = 30%	



CÉDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Subsecretaría de Promoción del Empleo y Productividad	UNIDAD EJECUTORA:	Servicio Nacional de Empleo
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Vincular al Sector empresarial con el mercado laboral posibilitando la colocación de buscadores de empleo.		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Cumplimiento de metas de captación de vacantes de empleo en Bolsa de Trabajo.		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Medir el porcentaje de avance en las metas de captación de vacantes de trabajo a través de la estrategia Bola de Trabajo.		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	La captación de vacantes de empleo que se realiza a través del programa "Bolsa de Trabajo" ayuda a disminuir la tasa de subocupación del Estado de Sonora, debido a que de manera diaria se reciben en nuestras Unidades Regionales vacantes de trabajo de tiempo completo.		
MÉTODO DE CÁLCULO:	$(BTVC / PNCV) = \% \text{ de captación de vacantes}$ *BTVC: Vacantes de empleo captadas en Bolsa de Trabajo. *PNCV: Promedio Nacional de Captación de Vacantes.		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Ascendente		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual		
FUENTE:	Base de datos Servicio Nacional de Empleo.	UNIDAD DE MEDIDA:	Cantidad de vacantes de empleo captadas.
REFERENCIA ADICIONAL:	Dirección de Vinculación Laboral.		
LÍNEA BASE 2015		META 2021	
2015 (BTVC: 22,492 PNVC: 19,854) = 88%		% de captación de vacantes = 110% (Por encima del promedio nacional)	



CÉDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Subsecretaría de Promoción del Empleo y Productividad	UNIDAD EJECUTORA:	Servicio Nacional de Empleo
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Vincular al Sector empresarial con el mercado laboral posibilitando la colocación de buscadores de empleo.		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Cumplimiento de metas de colocación en Bécate		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Medir el porcentaje de avance en el cumplimiento de la meta de colocación del Subprograma Bécate Modalidad Capacitación Mixta.		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	El Subprograma Bécate apoya a buscadores de empleo que requieren capacitarse para facilitar su colocación dentro de una Empresa legalmente establecida, ayudando así a la disminución de la informalidad laboral del Estado de Sonora.		
MÉTODO DE CÁLCULO:	$(BC / BCP) = \% \text{ de colocación}$ *BC: Beneficiarios que egresaron y se colocaron en un puesto de trabajo, derivado de la participación en un curso del Subprograma Bécate. *BCP: Beneficiarios que participaron en un curso del Subprograma Bécate.		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Ascendente		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual		
FUENTE:	Base de datos Servicio Nacional de Empleo.	UNIDAD DE MEDIDA:	Cantidad de beneficiarios del Subprograma Bécate.
REFERENCIA ADICIONAL:	Dirección de Vinculación Laboral.		
LÍNEA BASE 2015		META 2021	
2015 (BC: 895 BCP: 1,279) = 70%		Subprograma Bécate Modalidad Capacitación Mixta % de colocación = 80%	



CÉDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Subsecretaría de Promoción del Empleo y Productividad	UNIDAD EJECUTORA:	Servicio Nacional de Empleo
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Impulsar y generar el fomento al autoempleo.		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Cumplimiento de creación de nuevos negocios dentro del Subprograma Fomento al Autoempleo		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Medir el porcentaje de avance en el número de personas que han podido obtener su propio negocio a través del Subprograma Fomento al Autoempleo, sumándose así al empleo formal.		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	El Subprograma Fomento al Autoempleo entrega apoyos en especie que consisten en mobiliario, maquinaria, equipo y/o herramienta a los solicitantes de empleo seleccionados que cuentan con las competencias y experiencia laboral, para desarrollar su negocio por cuenta propia, ayudando así a que los integrantes de las familias Sonorenses en edad de trabajar se vuelvan económicamente activos y se sumen al empleo formal.		
MÉTODO DE CÁLCULO:	IOCPA *IOCPA: Entrega de maquinaria y equipo para la creación de nuevos negocios		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Ascendente		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual		
FUENTE:	Base de datos Servicio Nacional de Empleo.	UNIDAD DE MEDIDA:	Cantidad de beneficiarios del Subprograma Fomento al Autoempleo.
REFERENCIA ADICIONAL:	Dirección de Vinculación Laboral.		
LÍNEA BASE 2015		META 2021	
2015 IOCPA: 150		Incrementar en un 50% el número de negocios entregados.	



CÉDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Secretaría del Trabajo	UNIDAD EJECUTORA:	Dirección General para la Oferta Educativa
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Elevar la calidad de capital humano sonorenses para que los trabajadores adquieran un mejor ingreso.		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Porcentaje de listas de constancias de competencias o de habilidades laborales.		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Mide el cumplimiento de obligaciones legales de las empresas en materia de capacitación y adiestramiento.		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	El sistema informático para el registro de la capacitación empresarial (SIRCE), de la STPS es el sistema que se encarga de registrar las constancias de competencias o de habilidades laborales con respecto a los trabajadores de cada empresa.		
MÉTODO DE CÁLCULO:	$RP \times 100 / LCCHL = PLC$ RP: Registros Patronales ante el IMSS LCCHC: Listas de constancias de competencias o de habilidades laborales PLC: Porcentaje de listas de constancias		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Ascendente		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual		
FUENTE:	Sistema para el registro de la capacitación empresarial STPS	UNIDAD DE MEDIDA:	Empresas (constancias de competencias y habilidades)
REFERENCIA ADICIONAL:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Delegación Sonora. Instituto Mexicano del Seguro Social.		
LÍNEA BASE 2016		META 2021	
0.59%		30% (Empresas que cumplan con presentación de constancias)	



CÉDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Subsecretaría de Empleo y Productividad	UNIDAD EJECUTORA:	Dirección General de Productividad Laboral
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Elevar la calidad de capital humano sonorenses para que los trabajadores adquieran un mejor ingreso.		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Productividad Laboral		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Medir los pesos producidos por hora trabajada.		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Mide lo que un trabajador puede producir con una hora de su trabajo, lo que se traduce en poder producir más con los mismos recursos.		
MÉTODO DE CÁLCULO:	PIB/HHT= PMHH PIB: Producto Interno Bruto HHT: Horas Hombre Trabajadas PMHH: Producción Media por Hora Hombre		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Ascendente		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Trimestral		
FUENTE:	México ¿Cómo Vamos? Con información de INEGI (ITAE, ENOE)	UNIDAD DE MEDIDA:	Pesos
REFERENCIA ADICIONAL:	Banco de Información Económica del INEGI Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo		
LÍNEA BASE 2016		META 2021	
\$ 157.00 pesos producidos por hora trabajada (Primer Trimestre 2015)		\$ 180.00 pesos producidos por hora trabajada (Cada Trimestre)	



CÉDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Subsecretaría de Promoción del Empleo y Productividad	UNIDAD EJECUTORA:	Servicio Nacional de Empleo
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Promover y ofrecer opciones de empleo a personas en situación vulnerable principalmente adultos mayores y personas con discapacidad.		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Cumplimiento de metas de vacantes en Abriendo Espacios		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Mide el avance en el cumplimiento de metas de captación de vacantes en el Portal Abriendo Espacios.		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	El programa Abriendo Espacios brinda servicios de vinculación laboral para personas con discapacidad y adultos mayores. El "Portal de Abriendo Espacios" www.abriendoespacios.gob.mx orienta a los buscadores de empleo y a las empresas en búsqueda de personal mediante un sistema de búsqueda y captura de vacantes.		
MÉTODO DE CÁLCULO:	$(AE \text{ año en curso} / AEP \text{ año en curso}) = \% \text{ de captación de vacantes}$ <p>*AE: Plazas vacantes registradas en el Portal Abriendo Espacios. *AEP: Promedio Nacional de plazas vacantes programadas a registrar en el Portal de Abriendo Espacios.</p>		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Ascendente		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual		
FUENTE:	Base de datos Servicio Nacional de Empleo.	UNIDAD DE MEDIDA:	Cantidad de vacantes de empleo captadas de Abriendo Espacios.
REFERENCIA ADICIONAL:	Dirección de Vinculación Laboral.		
LÍNEA BASE 2015		META 2021	
2015 (AE: 150 AEP: 345) = 43%		% de captación de vacantes = 110% (Por encima del promedio nacional)	



CÉDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Secretaría del Trabajo	UNIDAD EJECUTORA:	Subsecretaría del Trabajo.
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL:	Erradicar el Trabajo Infantil y proteger las condiciones laborales de los adolescentes en edad permitida para trabajar, velando por el principio de Interés Superior de la Niñez.		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Tasa de ocupación infantil abajo de la edad mínima (5 a 14 años)		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Informar la situación de niños trabajando y de adolescentes trabajadores en edad no permitida.		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Población de 5 a 14 años de edad que se encuentran ocupados		
MÉTODO DE CÁLCULO:	$(\text{Población de 5 a 14 años que se encuentra ocupado} / \text{el total de la población de la entidad de entre 5 a 14 años}) * 100$		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Descendente		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual		
FUENTE:	INEGI. ENOE. Módulo de Trabajo Infantil	UNIDAD DE MEDIDA:	Porcentaje.
REFERENCIA ADICIONAL:			
LÍNEA BASE 2016		META 2021	
3.1% (2015)		2.6%	



CAPITULO V. INSTRUMENTOS DE COORDINACIÓN Y CONCERTACIÓN INTERINSTITUCIONAL E INTERGUBERNAMENTAL.

Organismo con quien se suscribirá el Convenio	Tipo de Convenio o Contrato	Objetivo del Convenio o Contrato	Vigencia
Universidad Tecnológica de Hermosillo	Convenio General de Colaboración para la Prestación de Servicios Profesionales de Vinculación	Vinculación entre la Secretaría y la Universidad, para estadías de alumnos, programas de certificación, investigación, vincular los servicios que prestan ambas instancias con la Industria Maquiladora.	En revisión.
Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER). Cámaras y Organismos empresariales. Universidades Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias Laborales.	Convenio de coordinación	El convenio permitirá promover la certificación de competencias laborales.	En revisión.
Instituto Sonorense de la Juventud	General de colaboración	Trabajar conjuntamente en la creación e implementación de políticas públicas y programas de participación conjunta con enfoque educativo y social, así como la extensión a beneficio de "LA SECRETARÍA" de todos los convenios existentes y vigentes que "EL INSTITUTO" tenga celebrados con las instituciones de educación superior, previa autorización del mismo instituto, con excepción de cláusula en contrario en dichos convenios.	1 año
Universidades de Sonora	General de Colaboración	Implementar conjuntamente acciones que permitan beneficios para el alumnado y su inclusión en el mundo laboral.	1 año
Universidad Tec Milenio	General de Colaboración	Implementar conjuntamente acciones que permitan beneficios para el alumnado y su inclusión en el mundo laboral.	1 año
Universidad de Hermosillo	General de Colaboración	Implementar conjuntamente acciones que permitan beneficios para el alumnado y	1 año



		su inclusión en el mundo laboral.	
Universidad del Valle de México	General de Colaboración	Implementar conjuntamente acciones que permitan beneficios para el alumnado y su inclusión en el mundo laboral.	1 año
Universidad Durango Santander	General de Colaboración	Implementar conjuntamente acciones que permitan beneficios para el alumnado y su inclusión en el mundo laboral.	1 año
Universidad Kino, A.C.	General de Colaboración	Implementar conjuntamente acciones que permitan beneficios para el alumnado y su inclusión en el mundo laboral.	1 año
Universidad del Desarrollo Profesional (UNIDEP)	General de Colaboración	Implementar conjuntamente acciones que permitan beneficios para el alumnado y su inclusión en el mundo laboral.	1 año
Universidad Estatal de Sonora	General de Colaboración	Implementar conjuntamente acciones que permitan beneficios para el alumnado y su inclusión en el mundo laboral.	1 año
Universidad Tecnológica de Hermosillo	General de Colaboración	Implementar conjuntamente acciones que permitan beneficios para el alumnado y su inclusión en el mundo laboral.	1 año
Instituto Tecnológico de Hermosillo	General de Colaboración	Implementar conjuntamente acciones que permitan beneficios para el alumnado y su inclusión en el mundo laboral.	1 año
Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Delegación Federal del Trabajo en Sonora.	Convenio de Coordinación.	Vigilancia general del cumplimiento a la legislación laboral a través del reforzamiento de los servicios de inspección, asesoría, capacitación y adiestramiento a los factores de la producción en materia de condiciones generales de trabajo y otros.	2021
Secretaría de educación y cultura (instituto tecnológico de Hermosillo)	Convenio colaboración	Capacitación de personal de inspección e integrantes de las comisiones de seguridad e higiene	Sept-2021
Secretaría de Gobierno.- (unidad estatal de protección civil)	Convenio Colaboración	Turna supervisiones de su competencia.	Sept-2021



<p>Secretaría de salud.- (Regulación sanitaria)</p>	<p>Convenio colaboración</p>	<p>Turna asuntos: relacionados con salubridad</p>	<p>Sept-2021</p>
<p>Sector productivo Ford Motor Company Comisión federal de electricidad Televisora de Hermosillo S.A. de C.V. TELEMEX Sonitrones, S.A. de C.V. Turbina Solar, S.A. de C.V. Grupo Ojai S de R. L. de C.V. Instalaciones Accesorias y Servicios Eléctricos del Noroeste S.A. de C.V. Operadora de Minas de Nacozari, S.A. DE C.V. SNB Desarrollos Eléctricos, S.A. DE C.V. La Sociedad Integradora y Concentradora del Transporte Urbano del Municipio de Hermosillo, S.A. DE C.V. (SICTUHSA). Martinrea Automotive Structures, S. de R.L. de C.V.</p>	<p>Convenios de colaboración para impartir cursos de Capacitación Acelerada Específica (CAE)</p>	<p>Ofrecer opciones de capacitación, dinámicas, flexibles y congruentes con el entorno científico y tecnológico del estado de Sonora.</p>	<p>2016-2021</p>
<p>Sector Social CNOP-SONORA Federación de Obreros y Campesinos de la Región del Mayo CTM-Navojoa. Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Municipio de Caborca. Comisión Estatal del Agua de Empalme. Grupo Lam Aguilar, A.C. Estancia Infantil Club Rotario de Navojoa, A.C. Asociación de pensionados jubilados y demás de la tercera edad, A. C. Unión de Masajistas Terapéuticas Manos Unidas por la Salud, A.C. Centro Comunitario Nelita Bours. Radio Sonora. Fundación Bórquez Schwarzbeck Almada, A.C. Fundación del Empresario de Sonora, A.C. Asociación de Mineros de Sonora, A.C.</p>	<p>Convenios de Colaboración para ofrecer Cursos de Capacitación Acelerada Específica de Acuerdo a las Necesidades de Sector Social</p>	<p>Colaborar con el Sector Social en la consolidación del desarrollo tecnológico de la comunidad.</p>	<p>2016-2021</p>



<p>Ayuntamientos</p> <ul style="list-style-type: none"> H. Ayuntamiento de Hermosillo H. Ayuntamiento de Cajeme H. Ayuntamiento de Caborca H. Ayuntamiento de Navojoa H. Ayuntamiento de Empalme H. Ayuntamiento de Moctezuma H. Ayuntamiento de BÁCUM H. Ayuntamiento de Benito Juárez H. Ayuntamiento de Álamos H. Ayuntamiento de Etchojoa H. Ayuntamiento de Huatabampo H. Ayuntamiento de San Ignacio Río Muerto H. Ayuntamiento de Ures H. Ayuntamiento de Puerto Peñasco H. Ayuntamiento de Santa Ana H. Ayuntamiento de Magdalena H. Ayuntamiento de Pitiquito H. Ayuntamiento de Altar 			
<p>Sector Público</p> <ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Educación y Cultura. Instituto Tecnológico de Sonora Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos del estado de Sonora, CEC y TES. Coligió de Bachilleres del Estado de Sonora. Centro de Estudios Superiores del Estado de Sonora. Universidad Tecnológica de Hermosillo UTH. Universidad de la Sierra. Agua de Hermosillo. Instituto de Crédito Educativo del Estado de Sonora. Instituto Sonorense de la Juventud. Instituto Sonorense de la Mujer. ISSSTE. DIF-SONORA. Secretaría de Salud de Sonora. 	<p>Convenios de Colaboración para Ofrecer Cursos de Capacitación Acelerada Especifica (CAE)</p>	<p>Promover el desarrollo de perfiles académicos que corresponda a las necesidades del Mercado laboral</p>	<p>2016-2021</p>

GLOSARIO

- ASUNTOS COLECTIVOS.- Área de la Secretaría del Trabajo que atiende asuntos sindicales.
- BECATE.- Becas a la Capacitación para el Trabajo.
- CAE.- Capacitación Acelerada Específica.
- CEA.- Comisión Estatal del Agua.
- CIETIPATEP.- Comisión Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de los Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida.
- CIAES.- Centro de Capacitación Innovación y Adiestramiento del Estado de Sonora.
- CLUSTERES.- El término clúster (del inglés *clúster*, "grupo" o "raíz") se aplica a los conjuntos o conglomerados de ordenadores unidos entre sí normalmente por una red de alta velocidad y que se comportan como si fuesen una única computadora
- CNOP-SONORA.- Confederación Nacional de Organizaciones Populares.
- CONOCER.- Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias.
- CTM.- Confederación de Trabajadores de México.
- COYOTE.- Dícese del abogado que intercepta a Trabajadores usuarios en los alrededores de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- DIRECCION DE COLECTIVOS.- Atención a los Contratos Colectivos de Trabajo.
- DE LAS Y LOS.-FEM Y MASC.- El género femenino es un término de gramática en oposición al término masculino. En los nombres y en algunos pronombres, es el rasgo inherente de las voces que designan personas del sexo femenino, animales hembra y, convencionalmente, determinados objetos o cosas.
- ENOE.- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.
- ESTANDAR.- Que es lo más habitual o corriente, o que reúne las características comunes a la mayoría.
"calidad estándar; medidas estándar; resolución estándar; lenguaje estándar; tiene un documento estándar para las facturas; la fotocopidora lleva dos bandejas estándar".
- ICATSON.- Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sonora.
- INFONACOT.- Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.
- P.T.U.- Participación de los Trabajadores en la Utilidades (de la Empresas).
- ROCO.- Reconocimiento Oficial de Competencia Laboral
- S.H.C.P- SAT.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público--Servicio de Administración Tributaria.
- SAVE THE CHILDREN.- comúnmente conocido como Save the Children o Save the Children International (*Protejan a los niños*) es una organización no gubernamental (ONG), fundada en 1919, por Eglantyne Jebb para ayudar a los millones de niños refugiados y desplazados diseminados por Europa después de la Primera Guerra Mundial.
- SEC y TEC.-Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos.
- SICTUHSA.- Sociedad Integradora y Concentradora del Transporte Urbano del Municipio de Hermosillo, S.A. DE C.V.
- SIISNE.- Sistema Integral de Información del Sistema Nacional de Empleo.
- SISPAEW.- Sistema de Información del Programa de Apoyo al Empleo.
- SNE.- Servicio Nacional del Empleo.
- UTH.- Universidad Tecnológica de Hermosillo.
- INFONACOT.- Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.
- SEP.- Secretaria de Educación Pública.
- SM.- Salario Mínimo.

