



Chihuahua

Gobierno del Estado
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social

Programa Sectorial de Justicia, Normatividad Laboral y Fomento al Empleo 2011-2016

**Año de la Ética
y la Justicia Laboral 2011**



Contenido

Presentación

Introducción

1. Antecedentes.
2. Marco Legal.
3. Filosofía institucional.
 - a. Misión.
 - b. Visión.
 - c. Principios y valores.
 - d. Objetivos institucionales.
4. Diagnóstico
5. Subprogramas.
 - a. Subprograma de Justicia Laboral.
 - i. Objetivos estratégicos.
 - ii. Objetivos específicos.
 - iii. Líneas de acción.
 - b. Subprograma de Normatividad Laboral.
 - i. Objetivos estratégicos.
 - ii. Objetivos específicos.
 - iii. Líneas de acción.
 - c. Subprograma de Fomento al Empleo.
 - i. Objetivos estratégicos.
 - ii. Objetivos específicos.
 - iii. Líneas de acción.
6. Indicadores de Gestión.

Directorio



Presentación



Lic. Fidel Pérez Romero
Secretario del Trabajo
y Previsión Social de Gobierno
del Estado

El Lic. César Horacio Duarte Jáquez, al Tomar protesta como Gobernador Constitucional del Estado, propuso a los chihuahuenses la construcción de un gran pacto social; un pacto que fortalezca la seguridad y la prosperidad de todos, basado en la premisa expresa de que el poder es para poder y no para no poder y que éste hay que ejercerlo con responsabilidad, orientándose a vencer a los verdaderos enemigos de Chihuahua: El crimen... la impunidad... la pobreza... la desigualdad... la corrupción y la marginación de grupos sociales.

Así mismo, expresó el compromiso de obtener mayores niveles de bienestar para la población; específicamente bienestar a partir de la creación de empleos estables y mejor pagados, que aseguren así el sustento diario de las familias.

Expresando también que este gobierno será el mejor aliado de los empresarios y de los trabajadores; facilitador, generador de condiciones de seguridad para la inversión, así como de un ambiente laboral que proteja los intereses del sector productivo, para lo cual dio concreción y forma a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado.

Estableciendo el compromiso declarado de combatir la corrupción, que ha hecho del litigio laboral, el riesgo permanente en la viabilidad financiera de las empresas de Chihuahua y de manera especial en esta crisis que hoy padecemos.

De lo anterior, se desprende el compromiso ineludible de la dependencia, de trabajar sistemáticamente para llevar a los hechos los compromisos expresados y que se vayan traduciendo en acciones, que posean las características de impactar positivamente en el entorno social chihuahuense y permitan su evaluación y seguimiento de manera transparente y observando puntualmente la rendición de cuentas.

Introducción



Un programa sectorial, se define como un instrumento de planeación, que contiene un conjunto de acciones debidamente articuladas en torno a los objetivos de un sector o ámbito específico de la administración pública estatal; es decir, los programas sectoriales, comprenden los aspectos relativos a un sector de la economía o de la sociedad, que es atendido por una dependencia. Rigen el desempeño de las actividades del sector administrativo, relacionado con la materia de los mismos. Se integran bajo la responsabilidad de la dependencia coordinadora del sector, atendiendo las normas y lineamientos que emite para su integración la Secretaría de Hacienda del Estado, e incorporando las propuestas de las entidades sectorizadas, las previsiones del Plan Estatal de Desarrollo 2010-2016, y las aportaciones de los grupos sociales, interesados a través de los mecanismos de consulta aplicados.

El presente documento, pretende abordar los planteamientos específicos, que en materia laboral coordinará la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de Gobierno del Estado, integrados en el Programa Sectorial de Justicia y Normatividad Laboral y Fomento del Empleo, que se ejecutará de 2011 a 2016, mismo que parte del diagnóstico del Sector, estableciéndose que dentro del Programa citado, se consideraron tres Subprogramas: El de Justicia Laboral, el de Normatividad Laboral y el de Fomento al Empleo. Todos vinculados e interrelacionados entre sí.

Al efectuar el abordaje específico de cada subprograma, se describe, un diagnóstico particular, a partir del análisis situacional, en el que se consideran las áreas de oportunidad, estableciéndose los caminos propuestos para lograr avances significativos en el tema.

Congruente con el enfoque de Presupuesto Basado en Resultados, en el que será necesario incorporarse, se determinaron los Indicadores Básicos de Gestión, cuyo criterio de determinación consistió en la valoración del impacto social de los mismos, para finalmente, en ese contexto, establecer las metas y compromisos, que deberá alcanzar la dependencia en el horizonte de tiempo fijado.

1.- Antecedentes

En lo que era la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Chihuahua, hoy Secretaría del Trabajo, se encontró en el archivo colectivo a cargo de la Secretaría General de la Junta Local, custodiado por la auxiliar especializada a cargo de los archivos, el primer documento; el número **UNO**, asentado en los Libros del Archivo Colectivo, manuscrito, con fecha de **Mayo 13 de 1927**, mismo que dice así:

“Manuel Romero, Presidente de la H. Junta Central de Conciliación y Arbitraje certifica: Que con esta fecha queda debidamente registrada y se le concede la personalidad Jurídica correspondiente a la Unión de Empleados, Restaurantes y Cantinas en virtud de haber cumplidos los requisitos establecidos en los artículos 189 y 190 de la Ley del Trabajo en dos Copias debidamente cotejadas de los documentos legales presentados, han agregado el expediente que se le formó. Chihuahua, Chih.

Manuel Romero, Presidente de la H: Junta Central de Conciliación y Arbitraje Certifico.... firmas.”

Al margen se presenta copia escaneada de dicho documento.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Chihuahua, continuó su evolución, al ir transformándose sucesivamente en Departamento, y Dirección, hasta que, a propuesta de la Federación de Trabajadores de Chihuahua-CTM en la campaña del Lic. César Horacio Duarte Jáquez, para alcanzar la titularidad del Poder Ejecutivo Estatal, se gestionó y concretizó, que el día 26 de agosto de 2010, la Secretaría de Servicios Jurídicos Legislativos del Honorable Congreso del Estado, recibiera del Gobernador Constitucional del Estado, en ejercicio de las facultades que le confieren los artículos 68 fracción II y fracción VI de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua, una Iniciativa de Decreto que modifica, reforma, deroga y adiciona, diversas disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua, en la que propone la creación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ya que de acuerdo con el artículo 123 fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la aplicación de las leyes del trabajo, corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, a excepción de los asuntos sobre los que la propia Constitución le atribuye competencia exclusiva a las autoridades federales. Dicha iniciativa señala las principales funciones de esta nueva Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

2.- Marco Legal:

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Chihuahua, fue creada bajo el Decreto No.1143/2010 XII P.E. y publicado en fecha 25 de septiembre de 2010. Misma que conforme lo establece el artículo 33 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua, tiene las siguientes:

ATRIBUCIONES:

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
CORRESPONDE AL ARTICULO 33 DE LA LEY ORGANICA DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA
EL DESPACHO DE LOS SIGUIENTES ASUNTOS

I Coordinar y conducir la política laboral en el Estado, mediante la promoción y desarrollo de programas y acciones de fortalecimiento a la cultura laboral que impulsen la productividad y la competitividad, así como el fortalecimiento a la propia cultura laboral, que impulsen la productividad y la competitividad, e igualmente el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el fomento y la promoción del empleo,

II Vigilar mediante visitas, inspecciones y demás acciones inherentes y conexas, que los centros de trabajo cumplan con las disposiciones de la Ley del Trabajo, sus reglamentos y demás disposiciones legales en materia laboral; hacer las recomendaciones que así lo ameriten calificar e imponer sanciones administrativas, en los términos de las disposiciones legales aplicables,

III Diseñar, promover e implementar programas de capacitación, calidad, seguridad e higiene laboral; mediante, diplomados, cursos, seminarios y eventos en general, que contribuyan al desarrollo de los trabajadores y de las empresas,

IV Dar seguimiento y en su caso realizar las acciones derivadas de los convenios y programas coordinados con la federación y con otras entidades federativas en materia laboral.

V intervenir conciliatoriamente en conflictos obrero-patronales.

VI Participar en la integración y funcionamiento del consejo consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento, al igual que en la Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

VII Participar en la integración y funcionamiento de la Coordinación Estatal para la Mejora Laboral, en los términos del acuerdo o acuerdos respectivos.

VIII Coordinar y supervisar el funcionamiento de las juntas de conciliación y arbitraje las cuales actuaran con la autonomía que la Ley Federal del Trabajo les concede.

IX Coordinar y supervisar el funcionamiento de la procuraduría de la defensa del trabajo y a través de la misma, representar y asesorar a los trabajadores y a los sindicatos ante cualquier autoridad; resolver sus consultas jurídicas y representarlos en los conflictos que se relacionen con las disposiciones legales en materia laboral, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

X Vigilar que las empresas proporcionen a los trabajadores la capacitación y el adiestramiento, que permitan su desarrollo profesional y personal.

XI Reconocer y registrar por conducto de los órganos competentes, las asociaciones obreras, patronales y profesionales
XII Armonizar las políticas, programas y acciones del Estado con la federación, municipios y entidades federativas, así como con instituciones publicas y privadas y Tribunales Administrativos en el Estado, en materia laboral.

2.- Marco Legal:

XIII Coordinar y vigilar el funcionamiento del sistema estatal de empleo, de conformidad con las disposiciones legales aplicables y los convenios celebrados con la Federación, así como proporcionar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Ejecutivo Federal, los informes correspondientes.

XIV Promover y difundir el Servicio Estatal de Empleo, para un mejor cumplimiento de sus objetivos.

XVI Impulsar esquemas de trabajo para la creación de micro negocios en mercados de trabajo sub urbanos y rurales también programas que atiendan la problemática del empleo e incentiven el autoempleo.

XVII Diseñar, promover e impartir cursos de capacitación para desempleados, con el objeto de integrarlos a la planta productiva, en coordinación con las autoridades laborales de la federación.

XVIII Crear modelos innovadores de calidad y asesorar a las empresas para aumentar la competitividad, la productividad y los empleos.

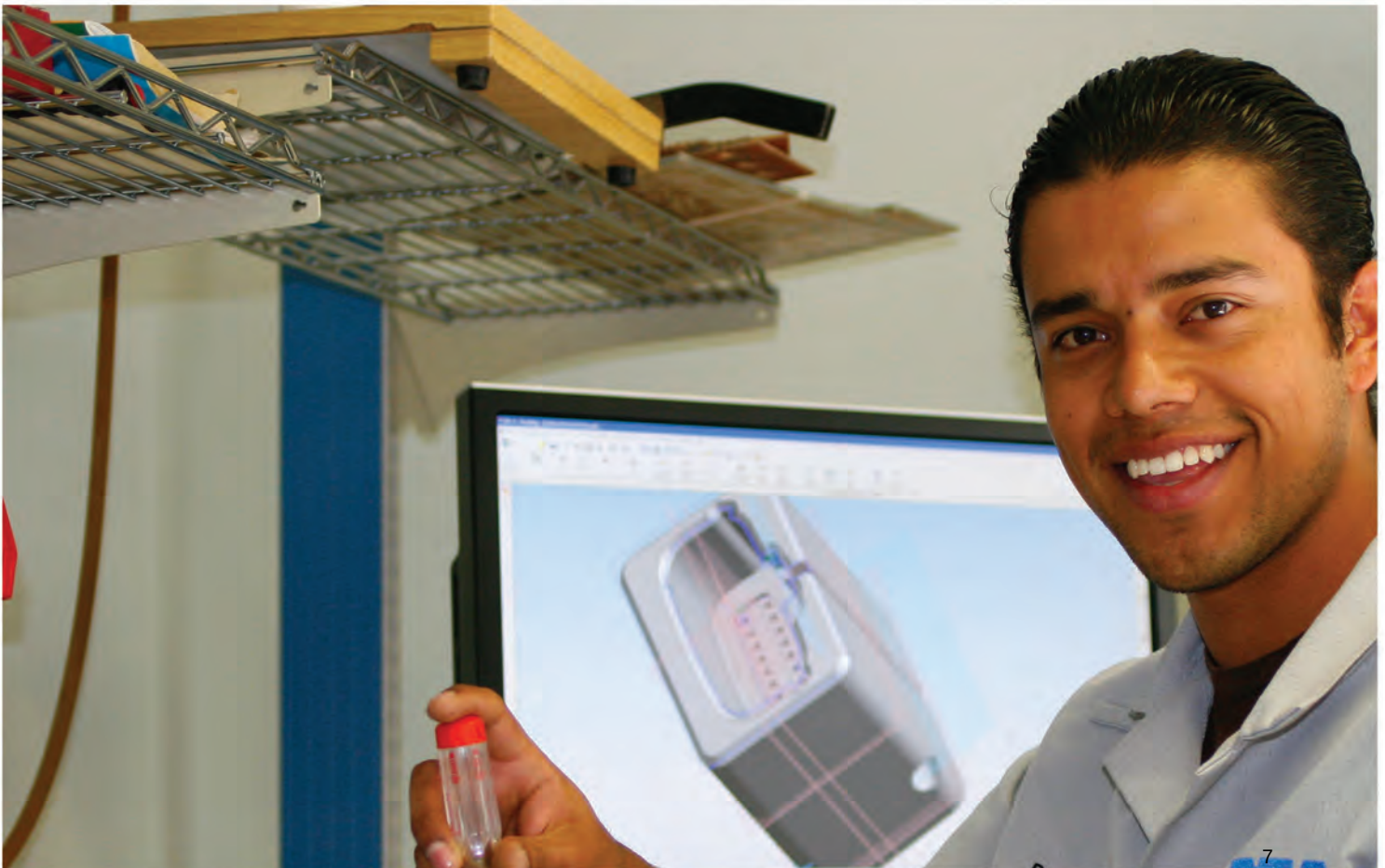
XIX Coordinar y evaluar, el desarrollo y actualización del sistema integral de estadísticas del trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables.

XX Evaluar permanentemente las tendencias y evolución del Mercado del Trabajo en el Estado.

XXI Proponer y Aplicar, el desarrollo de sistemas de procesamiento electrónico de datos, que coadyuven en la divulgación de información y a la toma de decisiones en materia laboral.

XXII Coordinar, supervisar y evaluar las actividades y resultados de las entidades sectorizadas a la secretaria y

XXIII Las que le atribuyen expresamente las leyes, los reglamentos y demás disposiciones normativas.



CONSTITUCIONES:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículo 123).
- Constitución Política del Estado de Chihuahua.

LEYES:

- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua, (artículo 33).
- Código Administrativo del Estado de Chihuahua.
- Ley de Transparencia e Información Pública del Estado de Chihuahua.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- Ley del Seguro Social.
- Código Civil para el Estado de Chihuahua.
- Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Chihuahua.

REGLAMENTOS:

- Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.
- Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.
- Programas del Empleo.
- Acuerdo donde se establecen Reglas para la Operación del Programa de Apoyo al Empleo.
- Lineamientos de Ferias de Empleo.

NORMAS OFICIALES MEXICANAS:

- NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.



3.- Filosofía Institucional

a. Misión:

Coordinar los esfuerzos de los factores de la producción, para la obtención de un clima de armonía, entre las personas trabajadoras y patrones: fortaleciendo los esquemas de justicia laboral, fomentando la conservación y creación del empleo, estableciendo una cultura laboral participativa, en que la calidad y la productividad, lleven a las unidades económicas, a la generación y distribución equitativa de la riqueza producto del trabajo, el capital y la organización. Lo anterior, mediante el ejercicio de una administración de calidad y eficiencia, que observe los valores de solidaridad, honestidad, transparencia y profesionalismo, trato igualitario y no discriminación.

b. Visión:

Promover la creación y conservación de empleos, prestando un servicio de excelencia, a las personas trabajadoras y patrones, desarrollando sus actividades bajo un esquema de calidad en el servicio, con un enfoque eminentemente humano.

c. Principios o valores fundamentales.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, declara, que, los valores que regirán su actuar son:

Honestidad: Entendida como el compromiso de apegarnos en todo momento a la verdad, a la integridad moral y a la justicia.

Respeto: Comprendida como el reconocimiento y el aprecio al espacio y cualidades de los demás, así como a sus derechos; es decir, reconocer el valor propio, el de los derechos del individuo y de la sociedad.

Lealtad: Esto es, ser fieles a los principios; es decir, Hacer aquello con lo que uno se ha comprometido, aún entre circunstancias cambiantes.

Responsabilidad: Dar respuesta de los propios actos, así como mostrar autenticidad en el cumplimiento de las atribuciones, esto es, entenderla como un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.

Compromiso: Disposición para asumir como propios, los objetivos principales de la organización a la cual se pertenece e ir más allá de cumplir con una obligación, es poner en juego nuestras capacidades, para sacar adelante todo aquello que se nos ha confiado.

Equidad: Igualdad social con responsabilidad y valoración de la individualidad, así como, justicia e igualdad social con responsabilidad y valoración de la individualidad; llegando a un equilibrio entre ambos elementos, la equidad es lo justo en plenitud

Solidaridad: Lo que implica empatar la conciencia con los congéneres y actuar como parte del un todo social.

Igualdad y no discriminación.- Es la aplicación del respeto, para evitar un trato desigual por las diferencias con motivos de sexo, creencia religiosa, etnia, discapacidad, o cualquier otra, para que no repercutan negativamente en materia de igualdad de oportunidades.



d.- Objetivos institucionales

- Propiciar y conservar un clima armónico entre los factores de la producción que redunde en relaciones de trabajo productivas económica y socialmente y en la preservación de la planta productiva y el empleo.
- Promover la instauración de un sistema de Justicia Laboral que privilegie la concertación, la mediación y la conciliación en la resolución de conflictos.
- Observar irrestrictamente los principios éticos en la aplicación de la Justicia en materia laboral y promover y difundir dichos principios.
- Promover la equidad de género, así como la igualdad entre mujeres y hombres, de conformidad a lo establecido en los artículos 3 y 6 de la Ley de Igualdad en el ámbito laboral y demás espacios, entre mujeres y hombres del Estado de Chihuahua, conceptualizada como una estrategia gubernamental para alcanzar la igualdad de oportunidades en este rubro entre personas de ambos sexos.
- Fomentar una cultura laboral que promueva la inclusión laboral, que redunde en la incorporación de políticas y prácticas de igualdad laboral entre mujeres y hombres, así como la inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad laboral, para privilegiar la equidad en el ingreso, movilidad y permanencia en el empleo, en condiciones de trabajo dignas.
- Realizar estudios e investigaciones sobre la situación de las mujeres chihuahuenses, para fundamentar planes y programas, en coordinación con las academias, la sociedad civil y las dependencias de la Administración Pública del Estado, para crear para crear oportunidades laborales favorables para las mujeres.
- Incrementar la efectividad y la eficiencia en los procesos de resolución de conflictos laborales, a través de la modernización administrativa de la dependencia.
- Vincular a oferentes y demandantes de empleos, estableciendo mecanismos de coordinación intra e interinstitucionales.



4. Diagnóstico

En materia de empleo

Empleo y mercado laboral

El Estado de Chihuahua con 1,276,383 de personas ocupadas representa el 2.87 % del total nacional, contando con un 72.4 % con población de 14 o más años de edad, de la cual el 38.2 % constituye la Población Económicamente Activa, permaneciendo ocupados el 35.3%, como se desglosa en el cuadro siguiente.



Chihuahua en el Contexto Laboral Nacional

Distribución Económica de la Población en Chihuahua IV Trimestre



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010. INEGI

4. Diagnóstico

Al efectuar un análisis comparativo en el contexto nacional, se tiene que durante marzo de 2011, las entidades que observaron las tasas de desocupación más altas fueron Sonora con 7.68% de la PEA, Chihuahua 7.43%, Tlaxcala 7.10%, Zacatecas 7.08%, Tamaulipas 6.92%, Durango 6.71%, Tabasco 6.46%, Nuevo León 6.31%, el Distrito Federal 6.27%, Aguascalientes 6.12%, Guanajuato 6.10% y el Estado de México 6 por ciento. En contraste, las tasas más bajas en la desocupación se presentaron en Chiapas con 1.91%, Guerrero 2.08%, Campeche 2.63%, Yucatán 2.91%, Michoacán de Ocampo 3.05%, Oaxaca 3.26%, Morelos 3.66%, Veracruz de Ignacio de la Llave 3.76% y Nayarit con 3.93 por ciento

Lo que muestra la importancia que reviste el fomento al empleo en la entidad sustentado en la atracción de nueva inversión productiva nacional y extranjera y en la conservación de los puestos de trabajo a partir de un clima laboral armónico

Tasa de desocupación por entidad federativa durante Marzo
(Porcentaje PEA)

Entidad Federativa	Marzo	
	2010	2011
Aguascalientes	7.53	6.12
Baja California	5.63	5.64
Baja California Sur	6.09	5.98
Campeche	2.56	2.63
Coahuila de Zaragoza	7.89	5.64
Colima	4.59	4.20
Chiapas	2.35	1.91
Chihuahua	8.43	7.43
Distrito Federal	6.50	6.27
Durango	5.96	6.71
Guanajuato	5.31	6.10
Guerrero	2.24	2.08
Hidalgo	3.86	4.91
Jalisco	5.18	4.72
Estado de México	7.01	6.00
Michoacán de Ocampo	3.06	3.05
Morelos	4.21	3.66
Nayarit	3.83	3.93
Nuevo León	7.21	6.31
Oaxaca	2.66	3.26
Puebla	4.51	4.46
Querétaro	6.96	5.83
Quintana Roo	4.76	4.10
San Luis Potosí	4.38	4.27
Sinaloa	3.99	4.74
Sonora	7.82	7.68
Tabasco	6.92	6.46
Tamaulipas	6.32	6.92
Tlaxcala	6.46	7.10
Veracruz de Ignacio de la Llave	3.31	3.76
Yucatán	3.03	2.91
Zacatecas	5.60	7.08

4. Diagnóstico

Algunos indicadores laborales muestran lo siguiente:

Chihuahua en el Contexto Laboral Nacional.

Indicadores Laborales:

Concepto	Nacional	Chihuahua	Periodo
Trabajadores asegurados en el IMSS, excluye eventuales del campo (número)	14,885,064	647,231	Abril 2011
Tasa de Desocupación (por ciento) 1/	4.6	7.4	Marzo 2011
Incremento salarial contractual real promedio en la jurisdicción Federal (por ciento)	1.1	2.1	Abril 2011
Salario medio de cotización al IMSS (pesos mensuales)	7,452.0	6,828.3	Marzo 2011
Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, PROFEDET (número de asuntos resueltos a favor de los trabajadores)			Enero-Abril 2011
Asesorías	51,639	854	
Conciliaciones	1,678	3	
Juicios	3,454	78	
Amparos	256	2	
Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, FONACOT			Enero-Abril 2011
<i>Créditos ejercidos (número)</i>			
<i>Total</i>	253,583	11,466	
Hombres	167,168	6,510	
Mujeres	86,415	4,956	
<i>Importe de los créditos ejercidos (miles de pesos)</i>			
<i>Total</i>	1,515,498	69,211	
Hombres	1,029,498	40,121	
Mujeres	486,000	29,090	

1/La tasa de desocupación estatal corresponde al promedio del periodo Septiembre a Noviembre de 2010.

Fuentes: INEGI, STPS, CONASAMI, PROFEDET Y FONACOT.



4. Diagnóstico

CHIHUAHUA EN EL CONTEXTO LABORAL NACIONAL

POBLACIÓN

Primer trimestre 2011

(Personas)

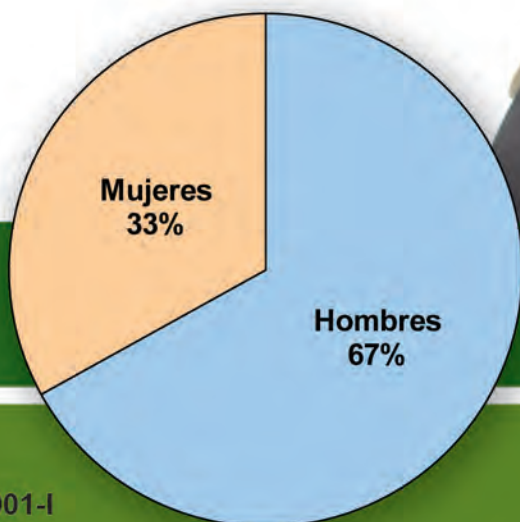
Concepto	Nacional			Chihuahua		
	Total A (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total B (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)
Población total (PT)	100.0	48.5	51.5	100.0	49.4	50.6
<i>Población menor de 14 años (Menores)</i>	26.4	13.4	13.0	27.6	14.2	13.4
<i>Población en edad de trabajar (PET)</i>	73.6	35.1	38.5	72.4	35.2	37.2
Población Económicamente Inactiva (PEI)	31.3	8.4	22.8	34.2	10.0	24.2
Población Económicamente Activa (PEA)	42.3	26.7	15.6	38.2	25.2	13.0
Ocupados	40.1	25.3	14.9	35.3	23.4	11.9
Desocupados	2.2	1.4	0.8	2.9	1.8	1.1
Tasas laborales (por cientos)						
Tasa neta de participación, TNP (PEA/PET)	57.5	76.0	40.6	52.8	71.6	35.0
Tasa de desocupación, TDA (Desocupados/PEA)	5.2	5.3	4.9	7.6	7.1	8.4

FUENTE: STPS-INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

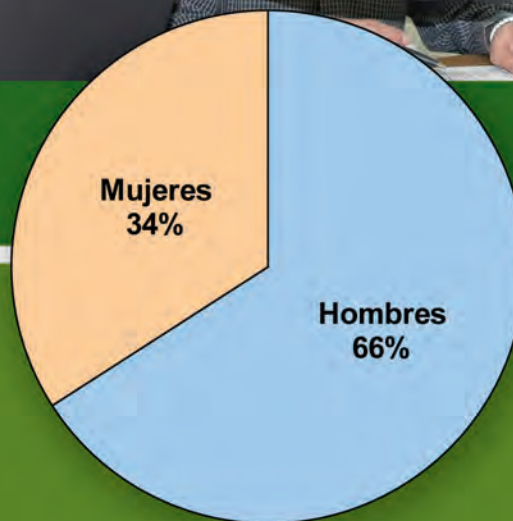


4. Diagnóstico

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (Estructura por sexo)

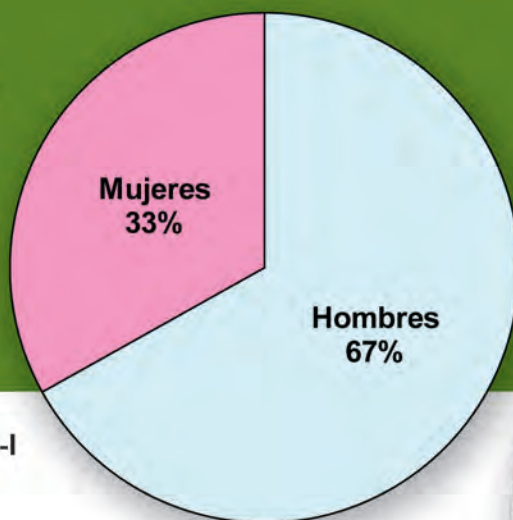


2001-I

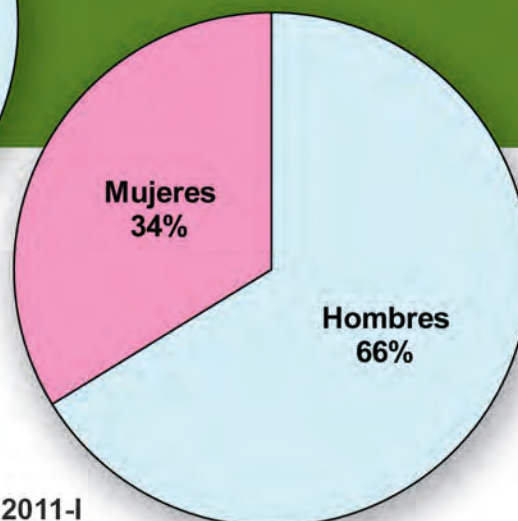


2011-I

POBLACIÓN OCUPADA (Estructura por sexo)



2001-I



2011-I

La población económicamente activa es mayoritariamente de hombres, sin embargo, la presencia de las mujeres es cada vez más representativa.

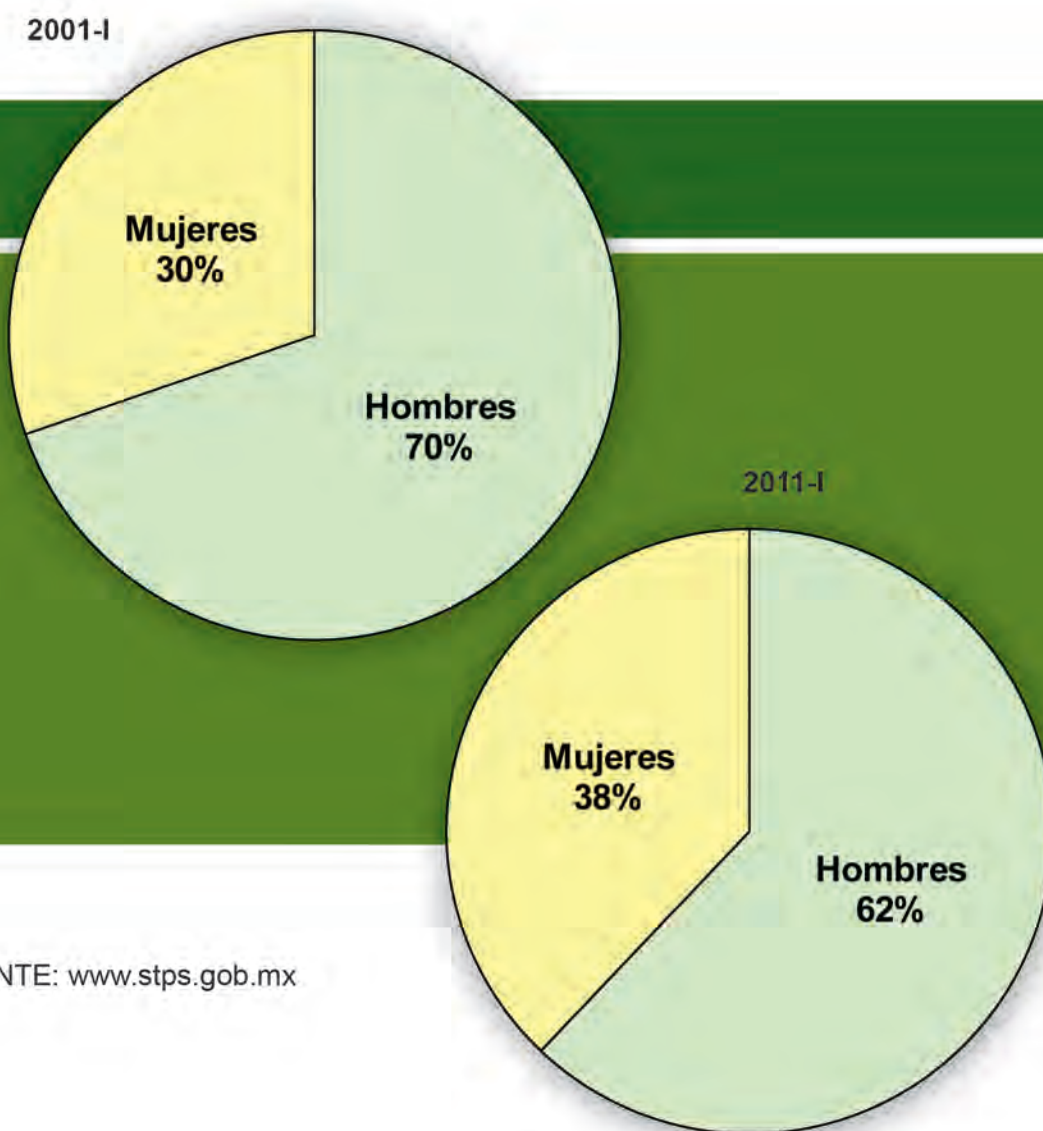
FUENTE: www.stps.gob.mx

4. Diagnóstico

En cuanto a la estructura por sexo, se percibe un incremento en el nivel de desocupación de mujeres y una reducción en el caso de hombres, lo que evidencia como una importante área de oportunidad, el reforzamiento de los programas que puedan privilegiar el trabajo de las mujeres.

EVOLUCIÓN DE INDICADORES LABORALES

POBLACIÓN DESOCUPADA (Estructura por sexo)



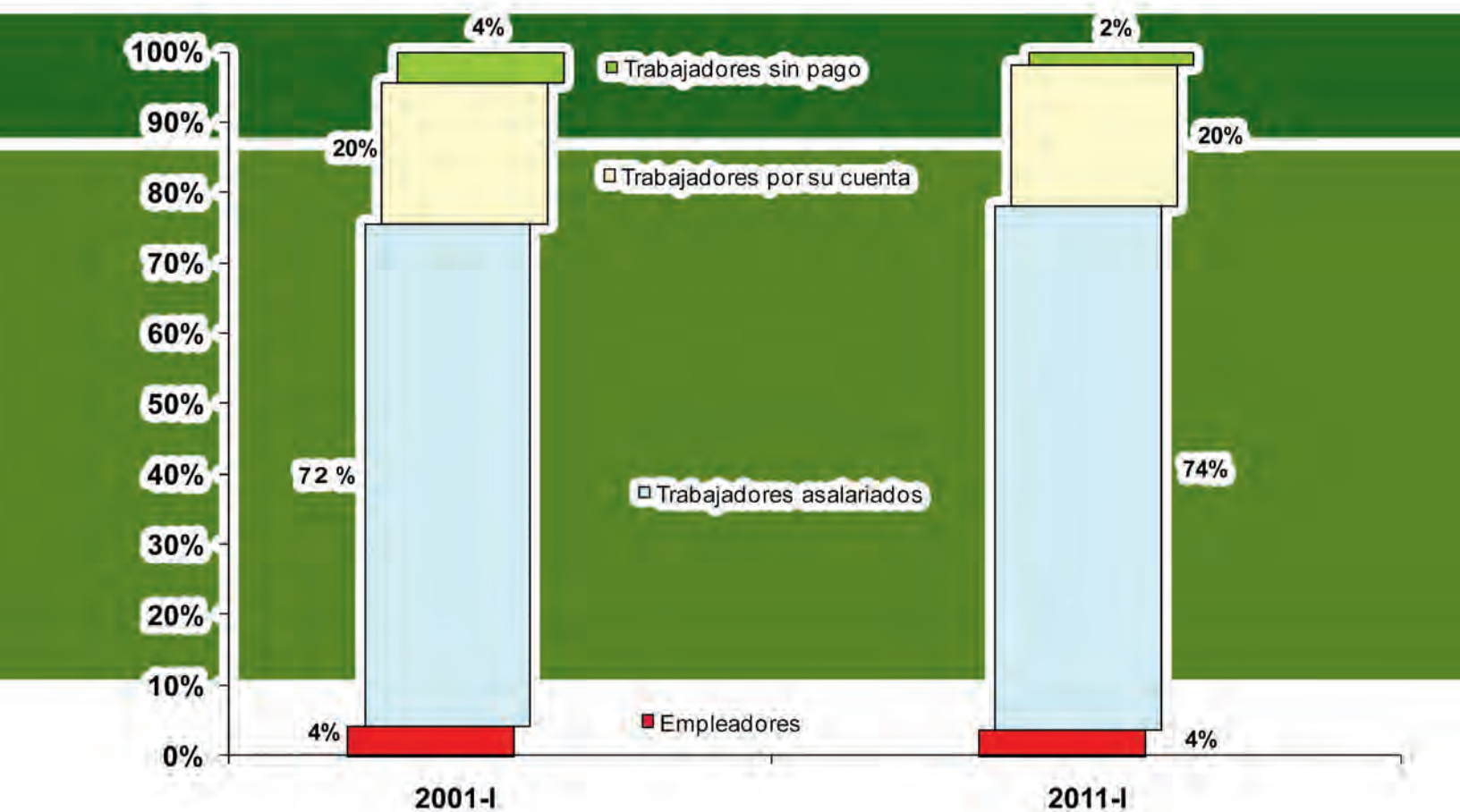
FUENTE: www.stps.gob.mx

4. Diagnóstico

En cuanto a la posición en el trabajo y la distribución por rama de la actividad económica, los indicadores son:

EVOLUCIÓN DE INDICADORES LABORALES

OCUPADOS POR POSICIÓN EN EL TRABAJO:

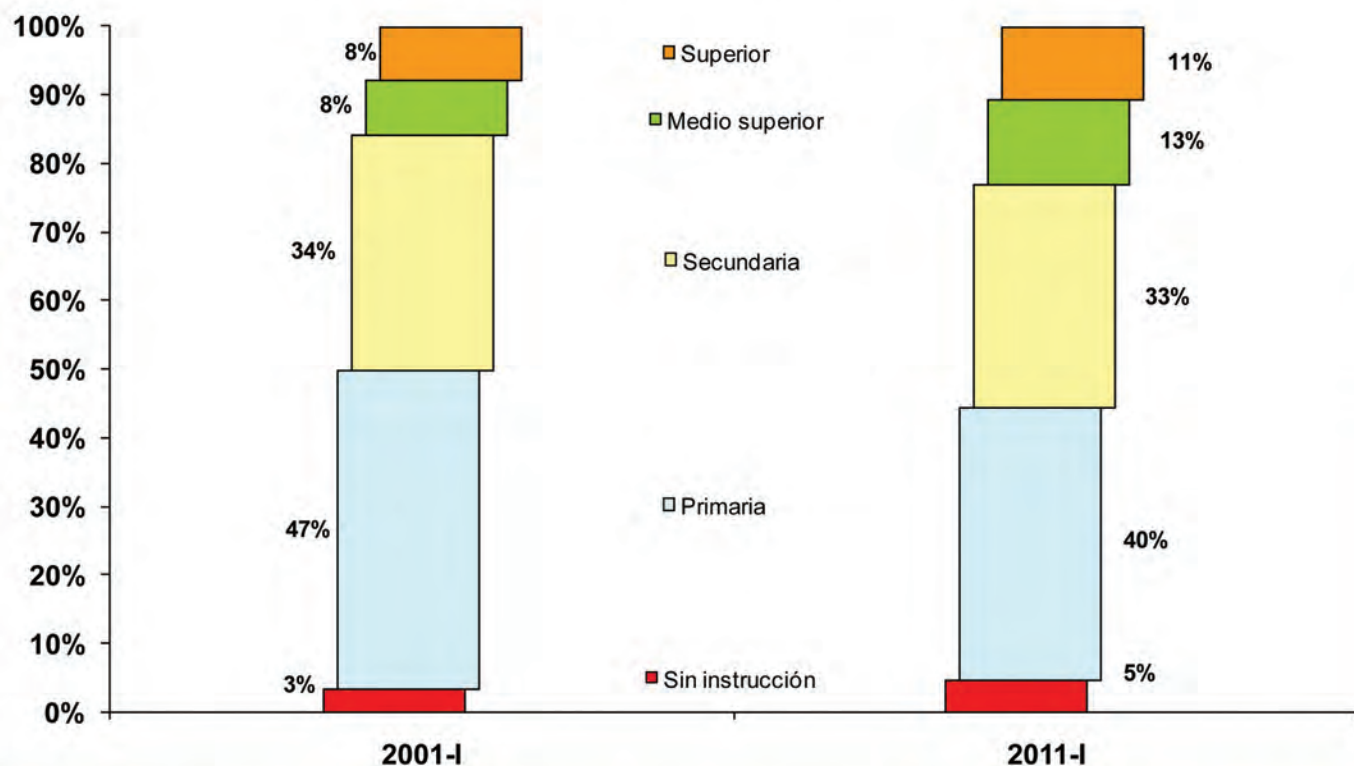


Se percibe un incremento en los trabajadores asalariados, reduciéndose directamente en la misma proporción, los trabajadores sin remuneración económica.

FUENTE: www.stps.gob.mx

4. Diagnóstico

EVOLUCIÓN DE INDICADORES LABORALES
DESOCUPADOS POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN



Se observa una tendencia, en términos relativos, a incrementarse la desocupación en el nivel de estudios superiores y medio superior, lo cual señala una reducción en la calidad de los empleos. Sin embargo, también se observa mayor desocupación en el segmento de las personas sin instrucción.

FUENTE: www.stps.gob.mx

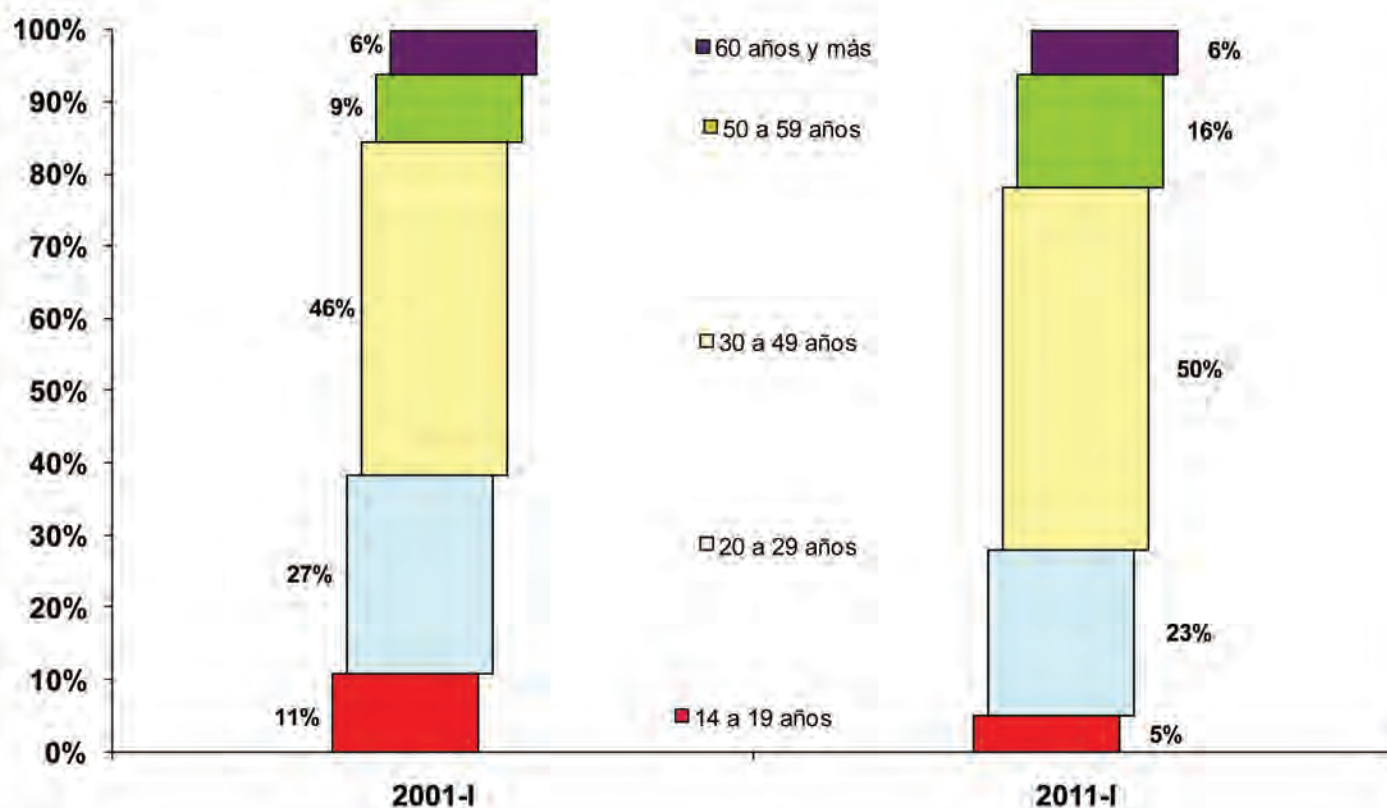


4. Diagnóstico

En cuanto a la distribución de ocupados por grupos de edad, se tiene lo siguiente:

Se incrementan los ocupados que se encuentran entre 30 y 60 años, dando lugar al decremento en quienes cuentan con edades entre los 20 y los 29 años.

**OCUPADOS POR
GRUPOS DE EDAD:**

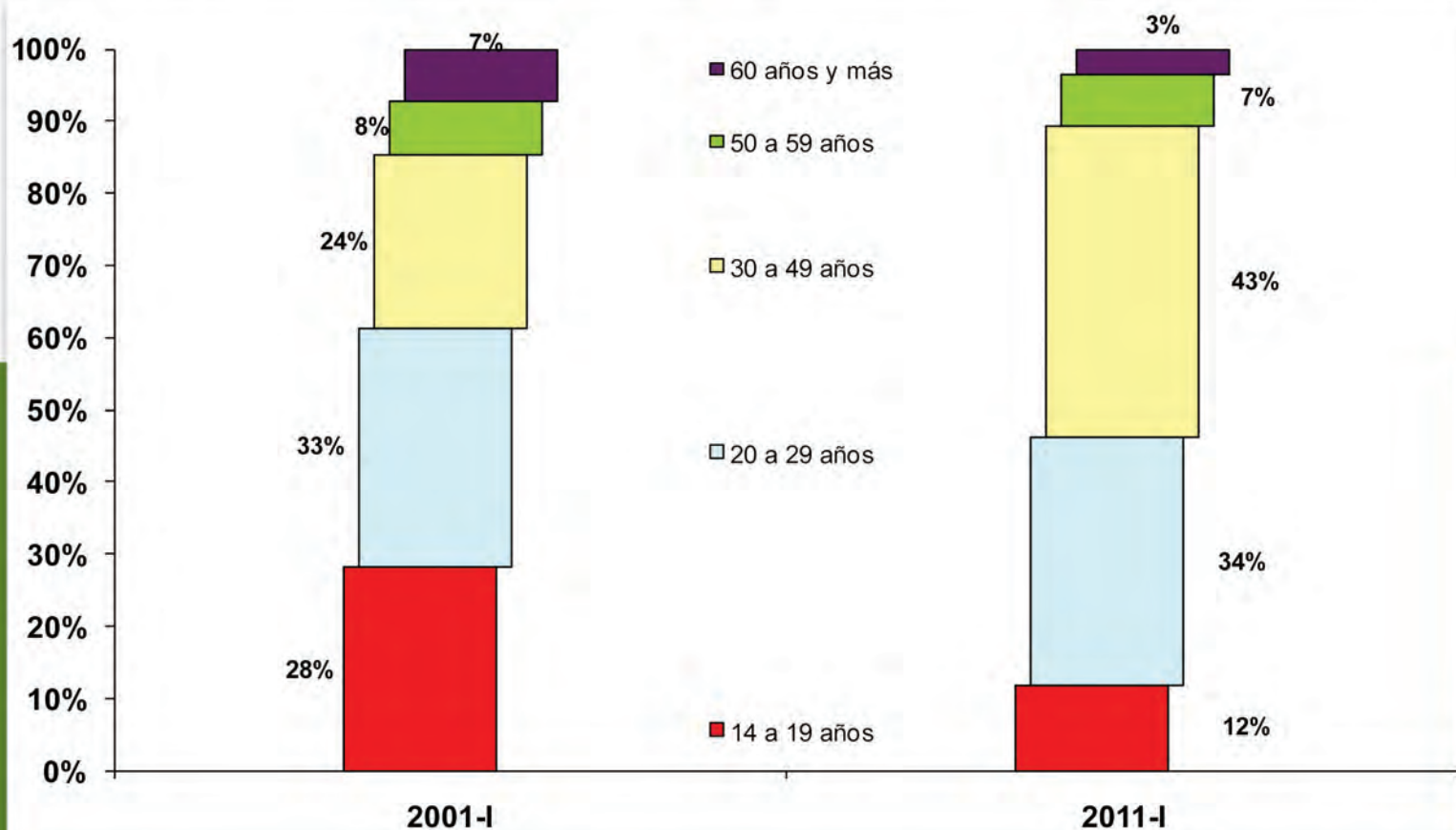


FUENTE: www.stps.gob.mx

4. Diagnóstico

DESOCUPADOS POR GRUPOS DE EDAD

Para lo que se refiere a los desocupados por grupos de edad, se observa un importante incremento en el grupo de 30 a 49 años y una reducción significativa en los ubicados entre 14 y 19 años; lo que puede inferirse como una tendencia a la baja en la calidad de los empleos. Al asumirse que el grupo de menor edad se le paga menor salario.



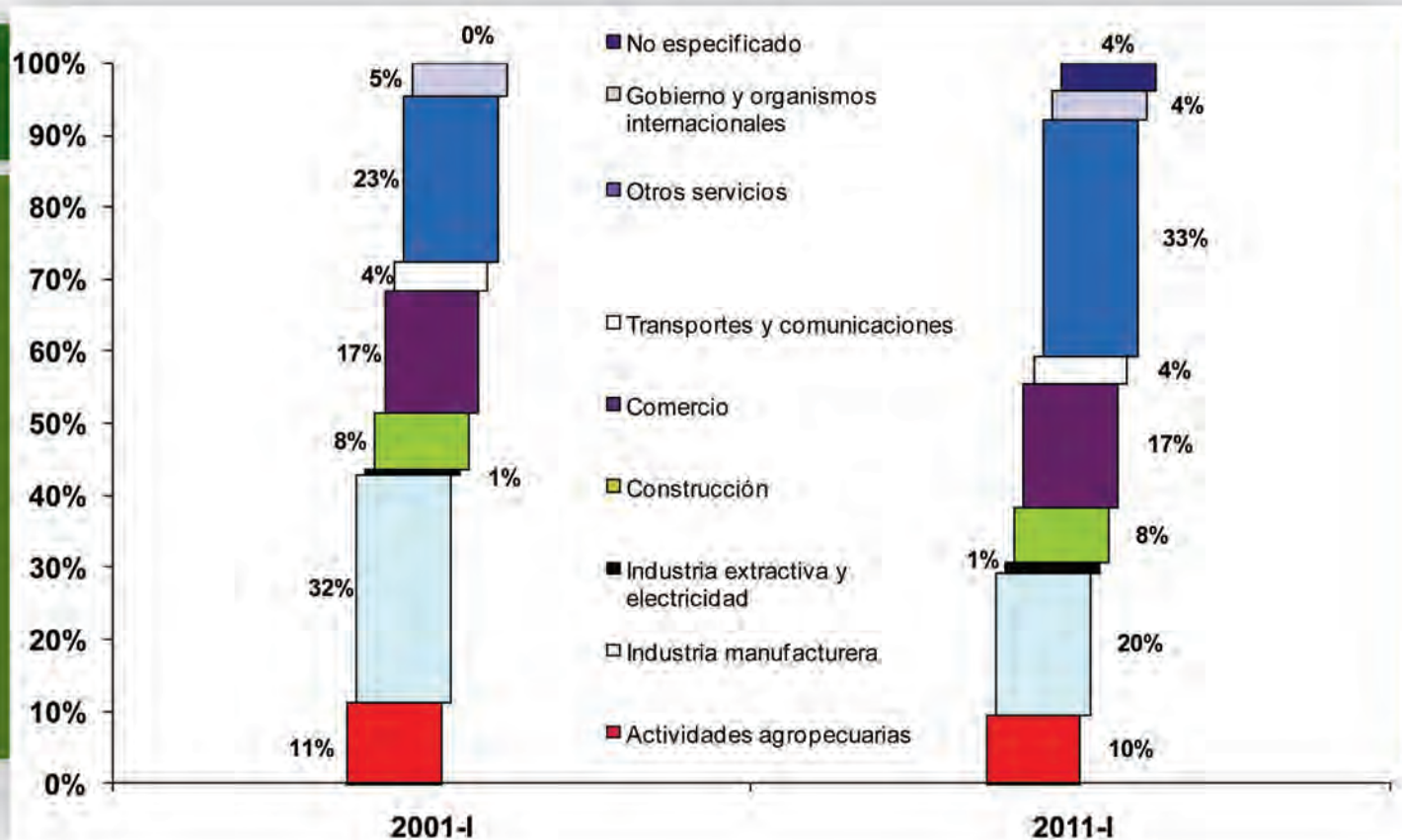
FUENTE: www.stps.gob.mx



4. Diagnóstico

Aquí se percibe, que, la mayoría del personal ocupado se ubica como asalariado, reduciéndose significativamente la ocupación en la industria manufacturera y en menor proporción en la actividad agropecuaria, permaneciendo estable el comercio y otros servicios.

OCUPADOS POR RAMA
DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

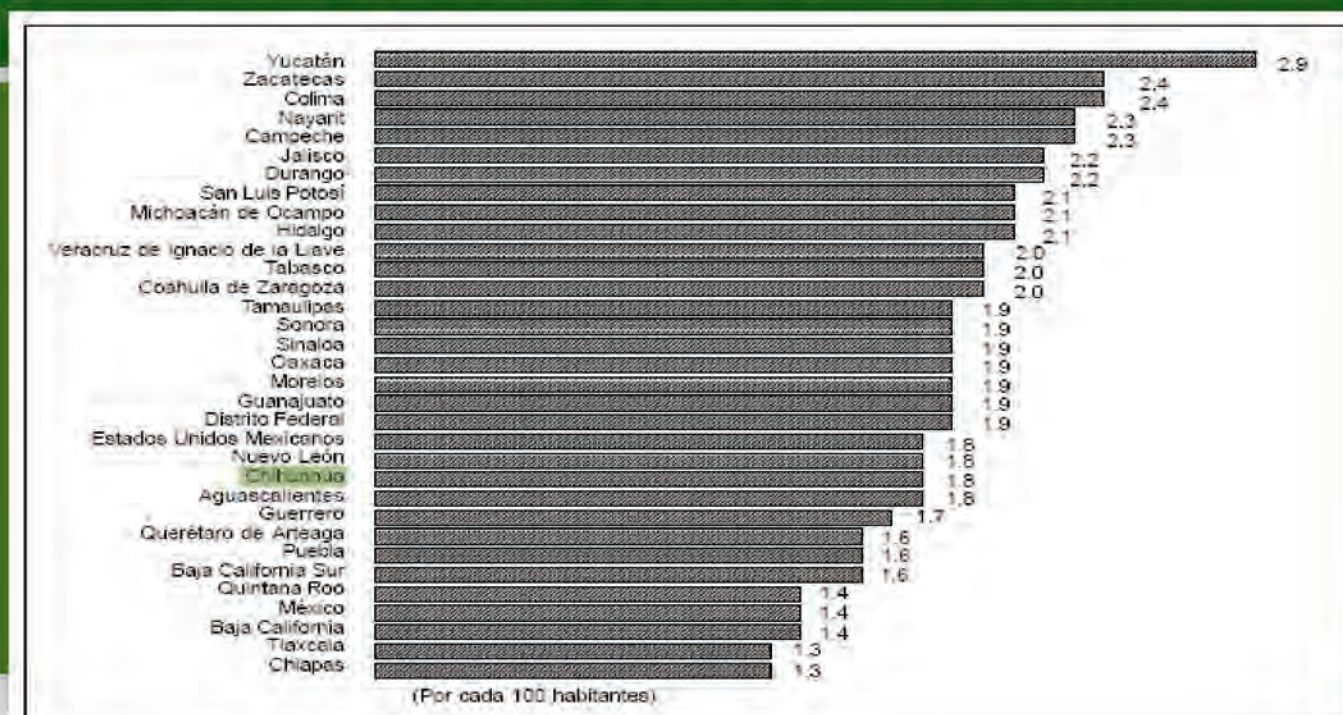


FUENTE: www.stps.gob.mx

4. Diagnóstico

Por otra parte, al vislumbrar a las personas con discapacidades, se tiene

Prevalencia de población con discapacidad por entidad federativa, 2000



FUENTE: INEGI. XII CGPV 2000. Base de datos.

A partir de la tasa de prevalencia; Yucatán (2.9 por 100 habitantes), Zacatecas y Colima (2.4 por 100 en cada uno) son las entidades donde se ubicaron las mayores tasas. Por el contrario, Chiapas y Tlaxcala tuvieron las menores, prevalencias de personas con discapacidad (1.3 por 100, respectivamente). Cabe resaltar que únicamente nueve entidades presentaron porcentajes inferiores al promedio nacional de 1.8 por 100 habitantes. En el caso de Chihuahua la entidad se ubica en la media nacional. Sucediendo que las personas con discapacidad son uno de los dos grupos más discriminados. Educación y trabajo son – según la percepción de las propias personas con discapacidad – sus derechos más vulnerados (CONAPRED).

4. Diagnóstico

La información por entidad federativa reveló que Quintana Roo (35.2%) y Campeche (30.9%) fueron los estados que ofrecieron mayores oportunidades a las personas con discapacidad para incorporarse a las diversas actividades económicas; por su parte, en los estados de México, Chiapas, Yucatán, Colima, Oaxaca y Tabasco, la tasa de participación económica fluctuó entre 27 y 29.9%. Los datos censales mostraron que en más de la mitad de las entidades que conforman la República Mexicana la proporción de población económicamente activa se ubicó entre 23% y 26.9%; asimismo, las menores tasas de participación económica se registraron en las entidades del norte del país. En el caso de Chihuahua, la entidad se encuentra en el rango de entre 23.0 y 26.9%, lo que la ubica dentro de las entidades que ofrecen menos oportunidades a las personas con discapacidad.

Porcentaje de población de 8 a 14 años, que no sabe leer ni escribir, 2000

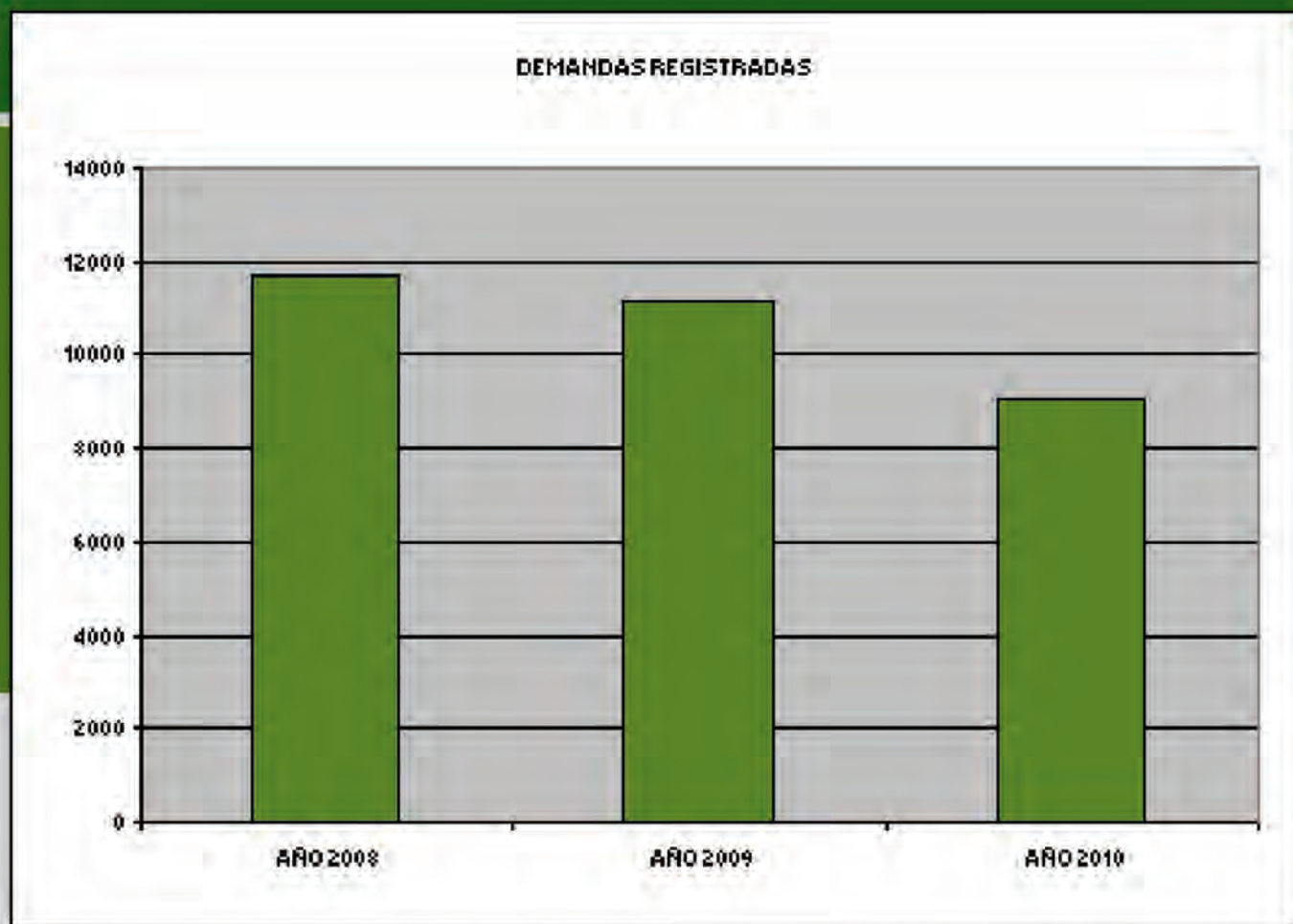


FUENTE: INEGI. XII CGPV 2000. Base de datos.

4. Diagnóstico

Las siguientes seis graficas reflejan la situación específica de Chihuahua en el ámbito de la Justicia Laboral.

**Problemática del mercado laboral
En materia de Justicia laboral**



La tendencia consistentemente a la baja, indica que la planta productiva se está estabilizando, así como que se ha privilegiado la conciliación. Por otra parte, las empresa aunque han cerrado, han preferido convenir las liquidaciones que arriesgarse a las demandas laborales.

También es indicativo de la situación que vive la planta productiva, habida cuenta de que al haber menos empresas, hay menos demandas

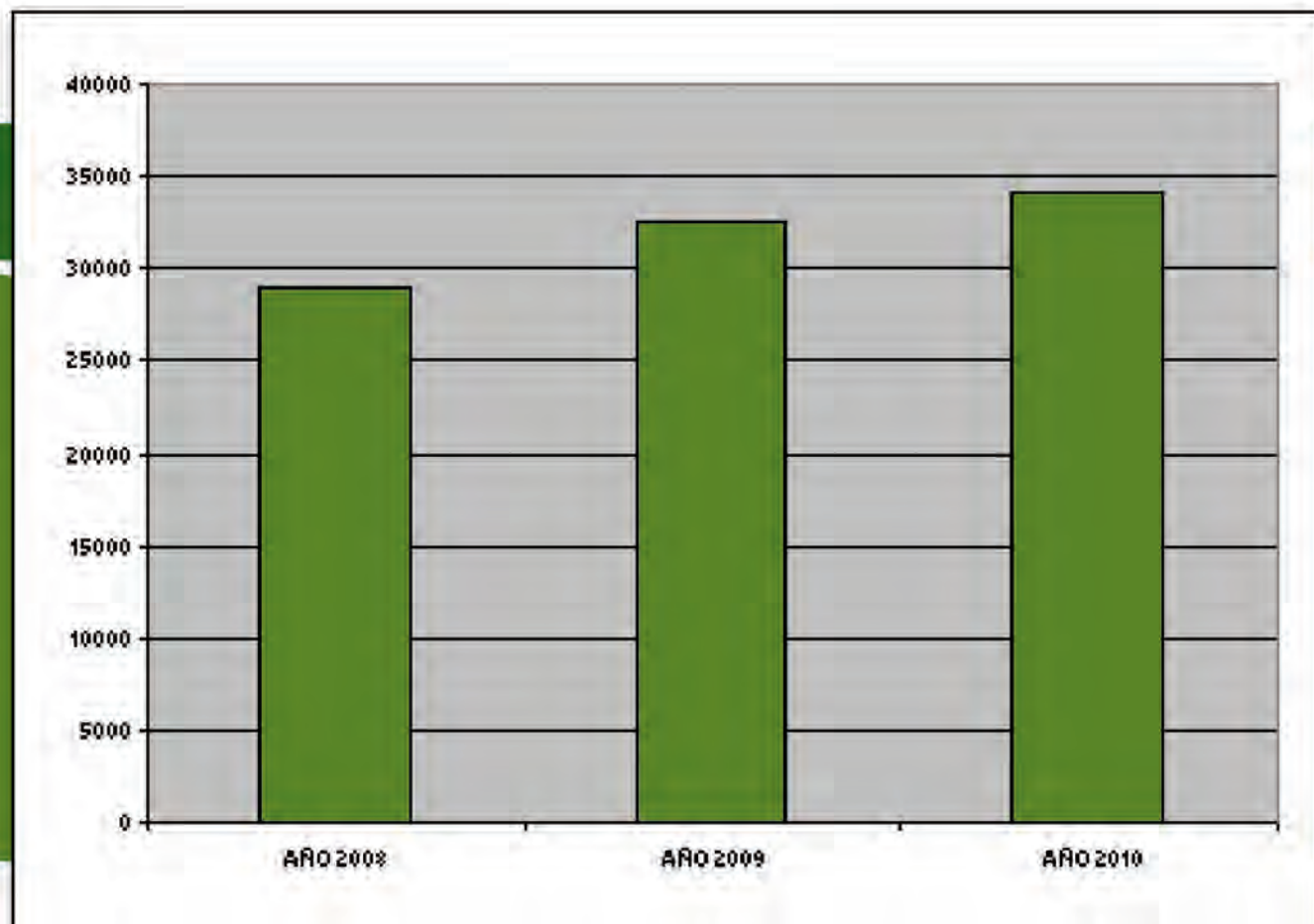
DEMANDAS REGISTRADAS

AÑO 2008	11715
AÑO 2009	11159
AÑO 2010	9056

FUENTE: Estadísticas Estatales
de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Julio 2011.

4. Diagnóstico

DEMANDAS LABORALES EN TRÁMITE



Se percibe un incremento en su número, indicativo de que las conciliaciones dentro de juicios ya abiertos se han disminuido, ya que los juicios que inician en un año determinado, no necesariamente se acaban en el mismo año y se va generando un rezago, que a su vez genera mayor prolongación del tiempo de agenda, lo que provoca un círculo de más atraso.

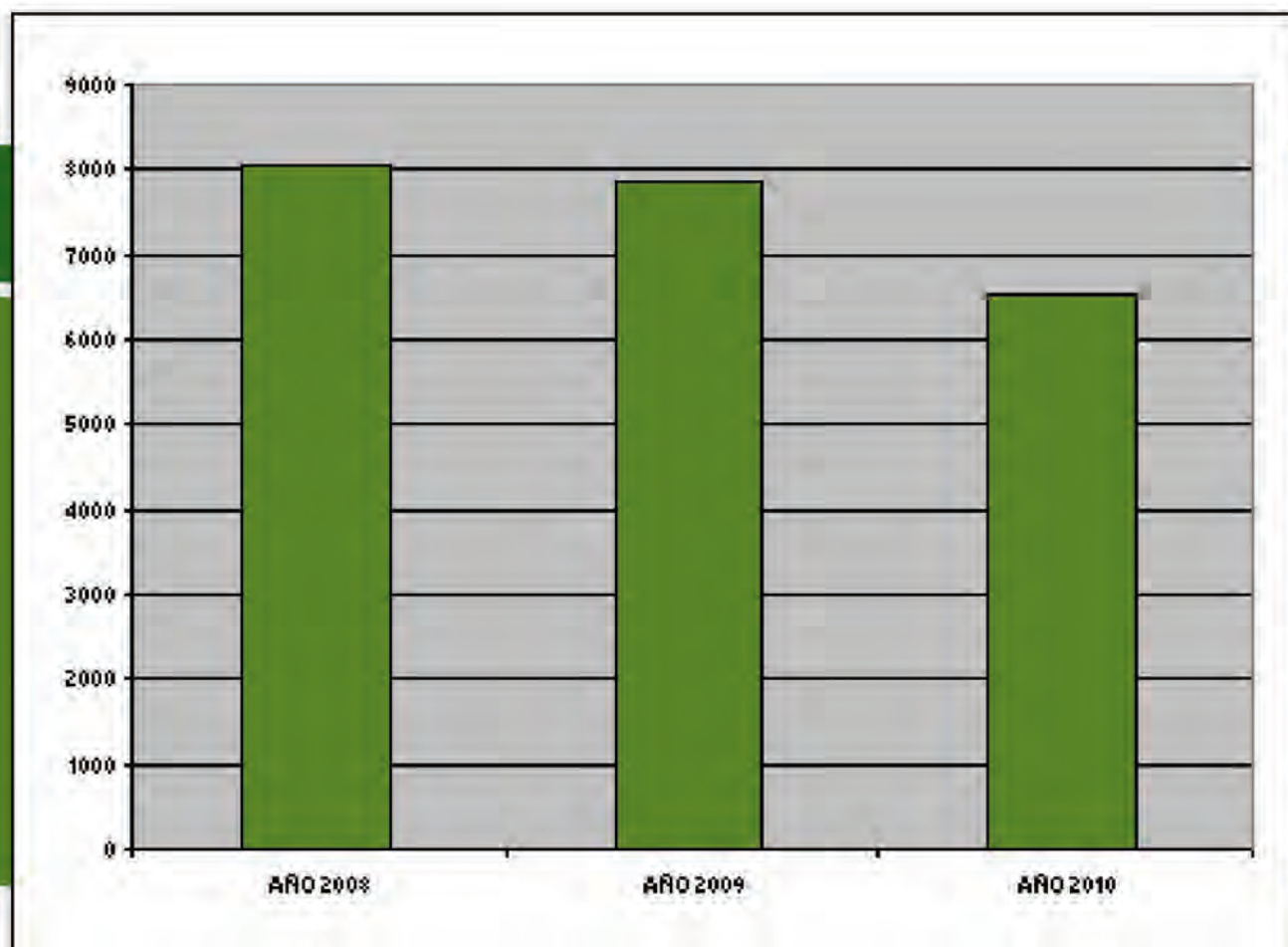
DEMANDAS EN TRÁMITE:

AÑO 2008	28990
AÑO 2009	32621
AÑO 2010	34196

FUENTE: Estadísticas Estatales
de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Julio 2011.

4. Diagnóstico

DEMANDAS LABORALES TERMINADAS



El cúmulo de trabajo provoca que los dictámenes de laudos sean más tardados y de igual manera, los juicios concluidos por convenio sean menos, dificultándose las conciliaciones.

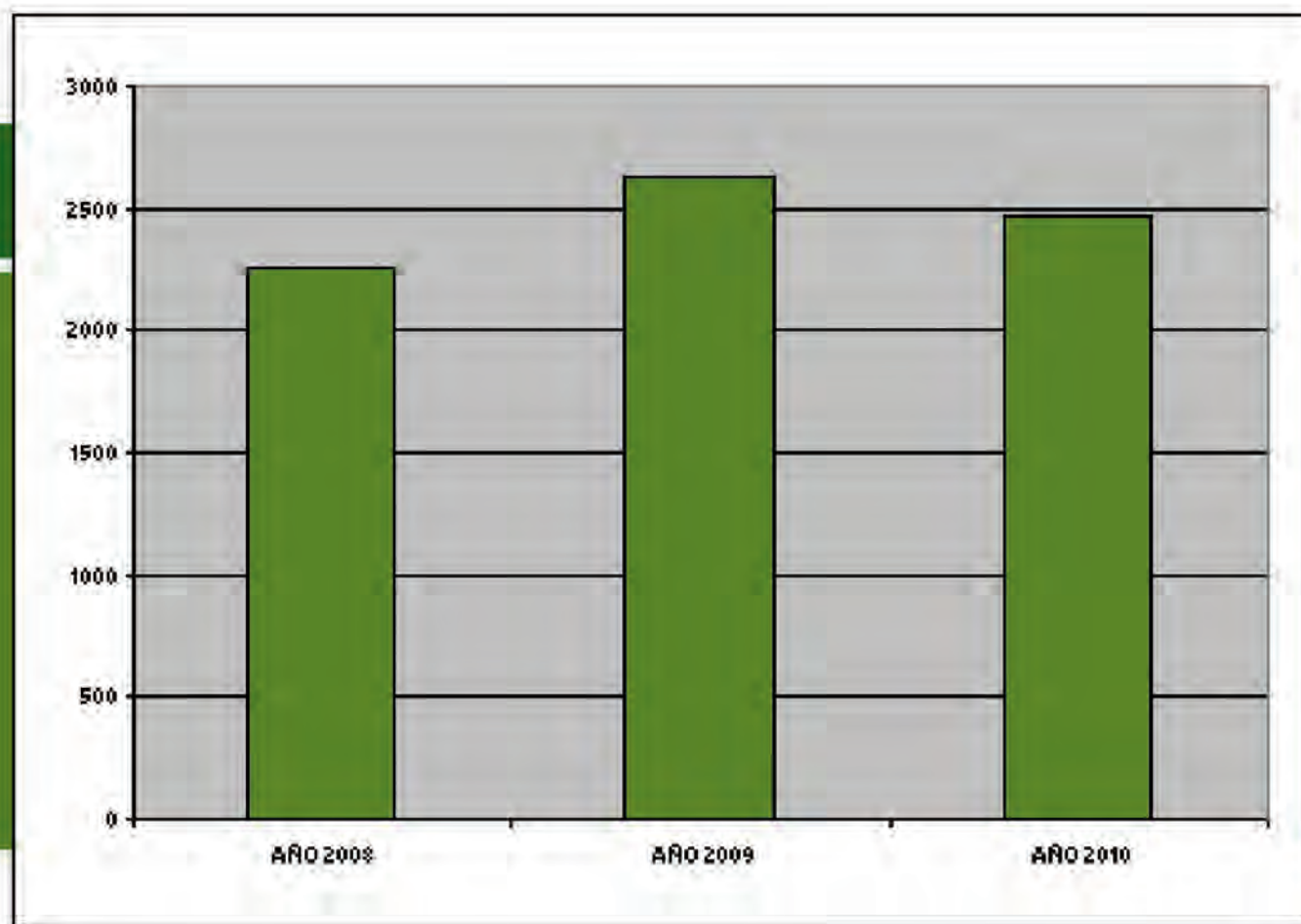
DEMANDAS TERMINADAS:

AÑO 2008	8053
AÑO 2009	7868
AÑO 2010	6521

FUENTE: Estadísticas Estatales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Julio 2011.

4. Diagnóstico

LAUDOS LABORALES EMITIDOS



Los laudos emitidos en 2008 con respecto a 2009 subieron por efecto de una política interna de dictaminación de laudos y bajó la calidad del laudo lo que provocó mayor interposición de amparos, de los cuales los emitidos para efectos de procedimientos provocó que a su vez 2010 fuera menos productivos por el re trabajo de los laudos.

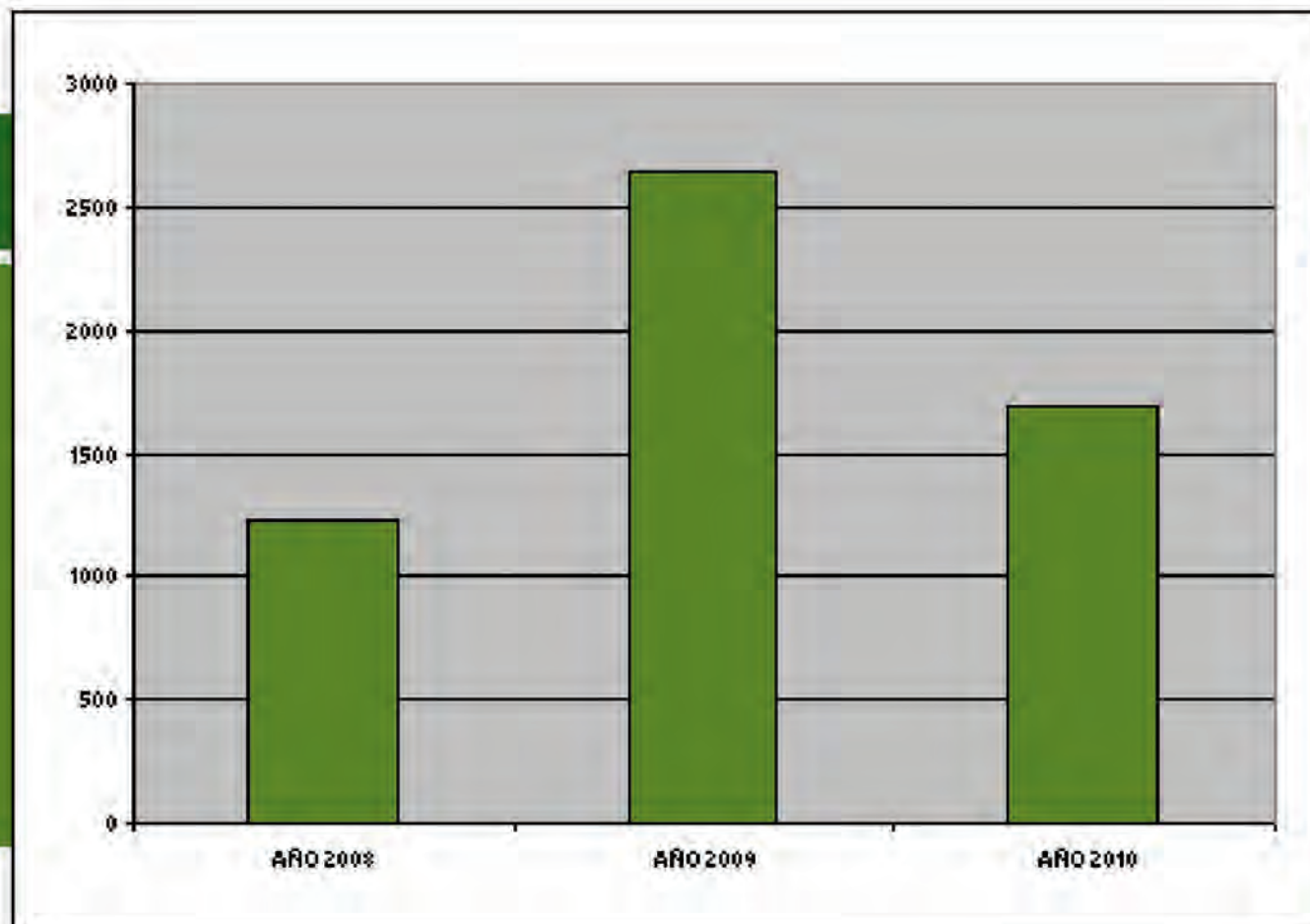
LAUDOS EMITIDOS

AÑO 2008	2251
AÑO 2009	2626
AÑO 2010	2469

FUENTE: Estadísticas Estatales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Julio 2011.

4. Diagnóstico

AMPAROS LABORALES INTERPUESTOS:



Comprueba lo antes comentado, ya que en 2009, se percibe un fuerte incremento en el número de amparos interpuestos derivado de la reducción en la calidad de los laudos, reduciéndose nuevamente en 2010.

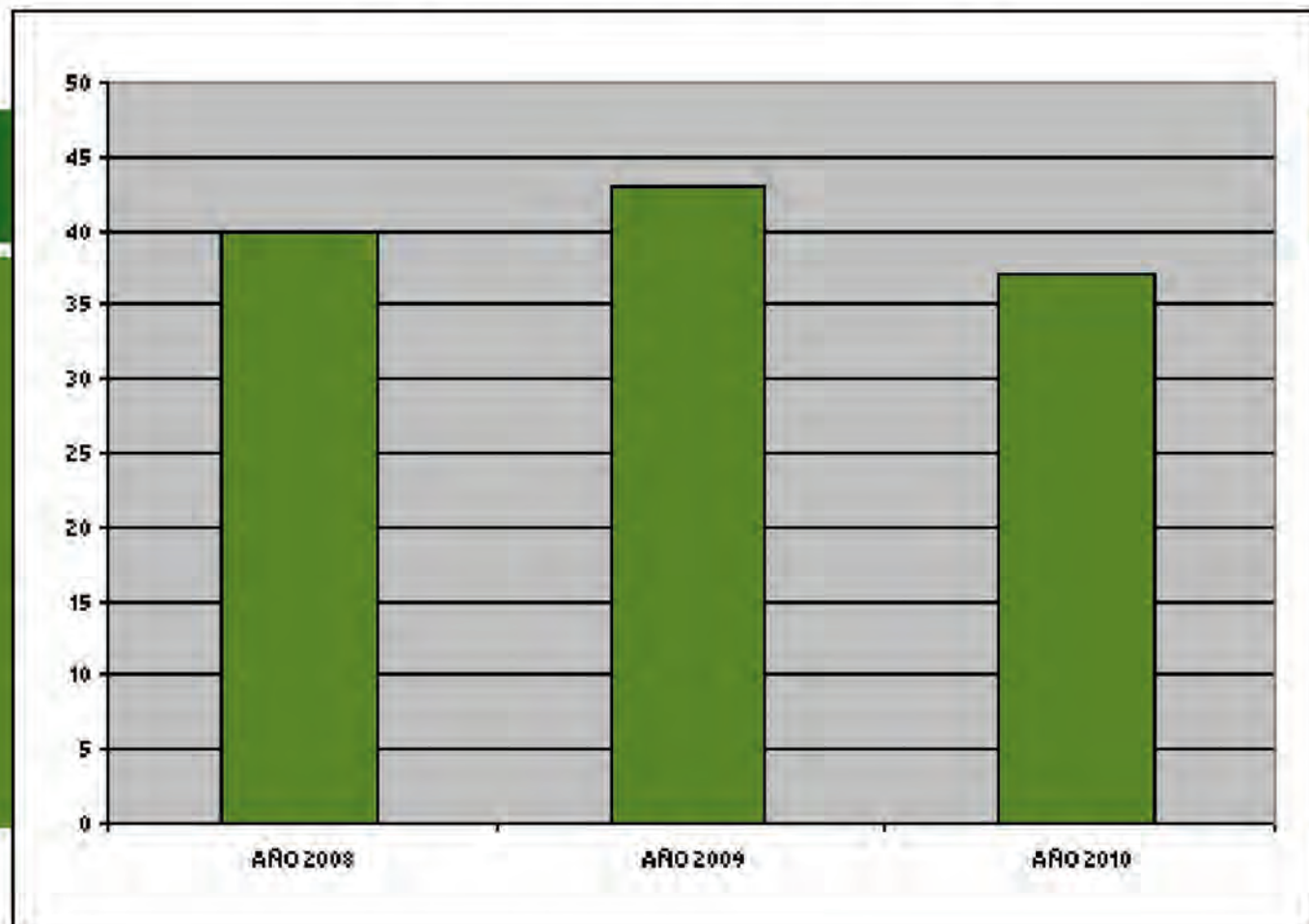
AMPAROS INTERPUESTOS:

AÑO 2008	1233
AÑO 2009	2641
AÑO 2010	1686

FUENTE: Estadísticas Estatales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Julio 2011.

4. Diagnóstico

ESTADO DE AGENDA
DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



Al bajar el número de demandas consecuentemente, se acorta el tiempo de agenda. El comportamiento de 2009, se ve afectado por la reposición de actos procedimentales como efecto de los amparos, reduciéndose nuevamente en 2010.

ESTADO DE AGENDA

AÑO 2008	40
AÑO 2009	43
AÑO 2010	37

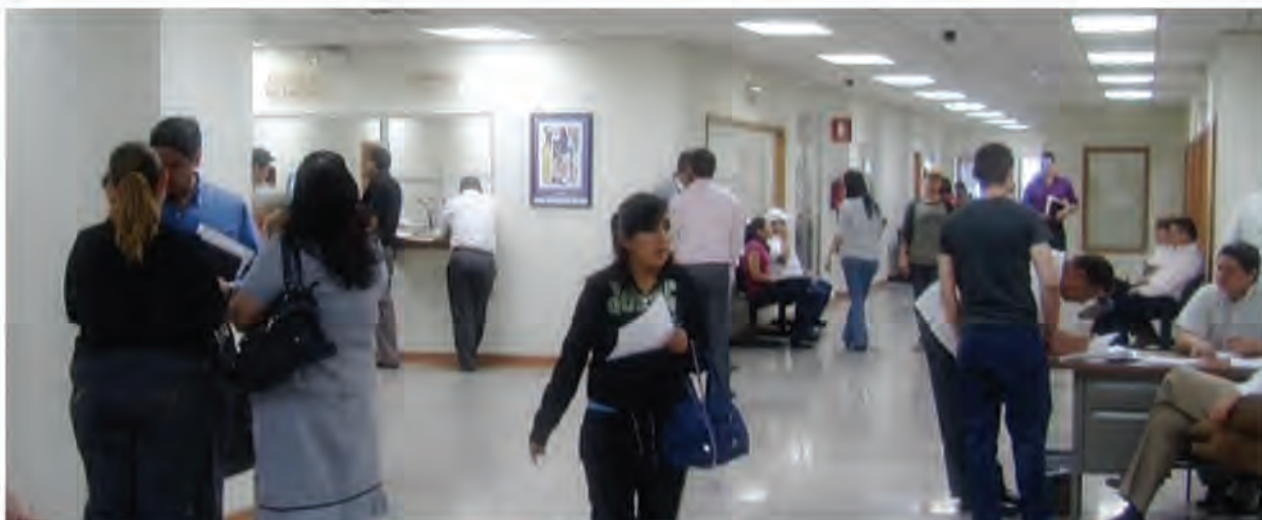
FUENTE: Estadísticas Estatales
de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Julio 2011.

Áreas de Oportunidad

De la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Una vez que se llevó a efecto el análisis diagnóstico, en el que se pudieron establecer las fortalezas y debilidades existentes hacia el interior de la Secretaría, así como las amenazas y oportunidades que se avizoran en el medio ambiente laboral, lo cual permitirá orientar las estrategias y líneas de acción, a partir de la priorización de la problemática detectada, dando lugar al establecimiento de Áreas de Oportunidad:

- Justicia Laboral pronta y expedita, en el marco de la ética y el derecho, misma que se traduce, en la realización de esfuerzos que cristalicen en una reducción significativa en los días de agenda promedio, en el tiempo de resolución de demandas registradas y en el número de amparos concedidos por el Tribunal Colegiado.
- Combate al desempleo y a la desigualdad social. A través de una vinculación más efectiva entre empleadores y solicitantes de empleo, mediante la optimización de los sistemas de información, que se traduzca en una mejora en la eficiencia de colocación de personas desempleadas en los puestos de trabajo y se refleje en el incremento del número de personas beneficiadas con apoyos en especie para proyectos productivos que den lugar al autoempleo, así también, capacitar a personas con discapacidad, en habilidades laborales de tal forma que puedan conseguir empleos.
- Marco normativo pertinente. A través de la actualización de la normatividad correspondiente, estableciendo reglamentación general y específica a las funciones del órgano responsable de la regulación en materia laboral y del establecimiento del esquema de pleno, en la toma de decisiones jurídicas que homogenice los criterios de quienes imparten la justicia en esta ámbito.



Áreas de Oportunidad

De la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

- Promoción de una cultura laboral con perspectiva de futuro, que promueva el desarrollo económico con justicia social, sin discriminación por condición, etnia o género. Lo que se refleje en la reducción de demandas laborales, como efecto de las acciones que en materia de inmersión en las prácticas y valores de la nueva cultura laboral son promovidas por la Secretaría, a través de la capacitación a dirigentes de personas trabajadoras y empresariales. Lo cual generará también que se presente un aumento en los convenios dentro o fuera de juicio laboral, la conservación de el nulo entallamiento de huelgas y consecuentemente reducción importante en el número de laudos emitidos.
- Modernización de la gestión y evaluación de resultados con transparencia y rendición de cuentas. A través de la elaboración y actualización de manuales e instructivos administrativos, documentación y optimización de procedimientos, utilizando tecnologías de comunicación e información de vanguardia, que haga factible la reducción de tiempo y un incremento significativo en la calidad del servicio, agilización en la búsqueda de expedientes mediante la digitalización de estos mismos.



6. Subprogramas

Subprograma 1. Justicia Laboral

Objetivo.- Desarrollar un esquema de Justicia laboral que respetando puntualmente el marco jurídico y ético, promueva una justicia laboral pronta y expedita a partir de mecanismos de conciliación y mediación, en un entorno de calidad en el servicio.

Estrategia 1.1 Vigilar e impartir la justicia laboral en el ámbito de su competencia y bajo el marco de la ley privilegiando ante todo la conciliación de las partes en conflicto.

Línea de acción 1.1.1 Promover la reducción del tiempo de agenda en materia de audiencias.

Línea de acción 1.1.2 Reducir significativamente el tiempo de los juicios laborales sin menoscabo de la calidad de las sentencias o laudos.

Línea de acción 1.1.3 Reducir el tiempo de duración de expedientes en trámite para mejora de la justicia laboral.

Línea de acción 1.1.4 Instrumentar mecanismos de resolución de los conflictos jurídicos tendientes a lograr una solución administrativa privilegiando ante todo una política de diálogo intenso y negociación obrero-patronales.

Línea de acción 1.1.5 Promover resoluciones alternas a los conflictos laborales a través de la mediación y la conciliación.

Línea de acción 1.1.6 Crear el área de peritajes en materia laboral para agilizar la resolución de conflictos.

Línea de acción 1.1.7 Promover reformas a la Ley Penal vinculada con la materia laboral

Estrategia 1.2 Aplicar un programa de reordenamiento jurídico y organizacional.

Línea de acción 1.2.1 Implementar un esquema de pleno en materia de justicia laboral.

Línea de acción 1.2.2 Efectuar la regionalización de la Secretaría para mejora del servicio.

Línea de acción 1.2.3 Crear el área asesoría a patrones de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES).

Línea de acción 1.2.4 Vigilar la ética y honestidad de las personas al servicio público responsables de los procesos de impartición de justicia laboral.

Subprogramas

Estrategia 1.3 Mejorar el proceso de atención a usuarios de los servicios de la Secretaría.

Línea de acción 1.3.1 Crear Juntas Especiales de Conciliaciones y Arbitraje en los Municipios de Chihuahua y Juárez para desahogo de los trámites y procesos.

Línea de acción 1.3.2 Procurar el control y resguardo adecuado de los expedientes y documentos que forman parte de cada uno de los procesos laborales.

Línea de acción 1.3.3 Implementación de programas de verificación de apoyo al sector patronal en todas sus escalas, para el adecuado cumplimiento de las normas laborales que les competen.

Línea de acción 1.3.4 Mejorar los mecanismos de consulta de expedientes, a través de la digitalización de documentos para agilizar procesos.



Subprogramas

Subprograma 2. Normatividad Laboral.

Objetivo.- promover la actualización de la normatividad laboral, así como fomentar una cultura laboral con visión de hoy y del futuro y observando un respeto irrestricto a los principios éticos, favoreciendo la concientización y capacitación de las personas trabajadoras, patrones y autoridades, en un entorno de equidad de género y de condición.

Estrategia 2.1 Mantener el equilibrio entre los factores de la producción, para generar un desarrollo económico, dinámico, sostenible y sustentable en el Estado.

Línea de acción 2.1.1 Aplicar programas de capacitación sobre la nueva cultura laboral, para las personas empresarias y las personas trabajadoras.

Línea de acción 2.1.2 Establecer mecanismos de vigilancia del litigio en materia laboral.

Línea de acción 2.1.3 Capacitar a los sectores sindical y empresarial en materia de planeación laboral.

Línea de acción 2.1.4 Organizar eventos de difusión de la cultura laboral, con perspectiva de género, en los contextos nacional e internacional.

Línea de acción 2.1.5 Promover los derechos laborales de las mujeres al interior de las dependencias, así como en las empresas de la Entidad.

Línea de acción 2.1.6 Impulsar la Armonización Legislativa, con Perspectiva de Género al Derecho Interno Local y Municipal, en materia laboral del Estado de Chihuahua.

Línea de acción 2.1.7 Efectuar revisión de la normatividad interna, que organiza las funciones administrativas de las empresas, e identificar y regular, aquellas oficinas que otorgan la atención a las mujeres víctimas de violencia en el ámbito laboral.

Línea de acción 2.1.8 Realizar propuestas legislativas o administrativa para incluir la "licencia de paternidad".

Línea de acción 2.1.9 Implementar campañas, para promover la denuncia de las mujeres que sufren algún tipo o modalidad de violencia en el ámbito laboral, y si constituyen algún delito o sanción penal, informar sobre el procedimiento a instituciones a las que puede acudir.

Subprogramas

Línea de acción 2.1.10 Promover la realización de investigaciones, diagnósticos y/o estadísticas propias, e impulsar aquellas que puedan realizarse en coordinación con la academia y la sociedad civil, para promover el conocimiento sobre la ocupación y empleo en las mujeres.

Línea de acción 2.1.11 Promover entre las empresas y al interior de la dependencia, una cultura institucional con perspectiva de género, a fin de que mujeres y hombres mejoren su calidad de vida; por ejemplo, la implementación de la NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Línea de acción 2.1.12 Realizar campañas sostenidas de prevención de violencia contra las niñas, los niños y adolescentes; sobre todo del abuso sexual comercial y no comercial y la prevención y atención de la trata de personas, en la parte que le corresponde y realizar protocolos, reglamentos o lineamientos de atención de la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.

Línea de acción 2.1.13 Promover una cultura de igualdad laboral en los sectores público, social y privado, a través de sensibilizar y capacitar al personal de organizaciones involucradas en los procesos de inclusión laboral.



Estrategia 2.2 Impartir justicia, promoviendo la paz social y armonía en las relaciones laborales, mediante la conciliación y el arbitraje.

Línea de acción 2.2.1 Promover la homologación de criterios de aplicación de la norma laboral, en apego irrestricta la ley y a la jurisprudencia.

Línea de acción 2.2.2 Vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de inspección del Trabajo en las empresas de jurisdicción estatal.

Línea de acción 2.2.3 Implementar el establecimiento de la figura de mediador, privilegiando la etapa de conciliación como una alternativa a la resolución de los conflictos a través de la profesionalización en esta materia del personal abocado a tal fin.

Subprogramas

Estrategia 2.3 Incorporar en las acciones de Justicia laboral y de fomento al empleo, la perspectiva de género.

Línea de acción 2.3.1 Fortalecer las acciones de inspección y vigilancia vinculados con las madres trabajadoras.

Línea de acción 2.3.2 Establecimiento de una política de atención igualitaria en los conflictos laborales para ambos sexos.

Línea de acción 2.3.3 Atender y buscar la resolución de la problemática relacionada con el acoso u hostigamiento de cualquier índole hacia las mujeres, como consecuencia de su actividad laboral.

Línea de acción 2.3.4 Promover la creación de centros de atención infantil y guarderías para hijos de trabajadoras.

Línea de acción 2.3.5 Promover el respeto a la igualdad de oportunidades para las mujeres en materia de empleo, tanto en lo referente a los puestos, como a los salarios.

Línea de acción 2.3.6 Establecer la política de atención proporcional a las demandas de empleo, en relación con los solicitantes.

Línea de acción 2.3.7 Promover la observancia de la normatividad en la generación de oportunidades de empleo, sin discriminación por la condición de sexo.

Línea de acción 2.3.8 Brindar cursos de conocimientos básicos, de defensa legal contra la violación de los derechos humanos de las mujeres al personal de la administración pública estatal y municipal, organizaciones de la sociedad civil y organizaciones de base.

Línea de acción 2.3.9 Promover la cultura de la denuncia por actos de discriminación en todos los ámbitos y niveles, fortaleciendo para ello la actuación y presencia de organismos encaminados a esta área.



Subprogramas

Subprograma 3. Fomento al Empleo.

Objetivo.- Aplicar esquemas y mecanismos que hagan factible reducir los índices de desempleo y de subempleo, a través de instrumentos de información, coordinación de instancias y órdenes de gobierno y de capacitación.

Estrategia 3.1 Propiciar condiciones favorables para la generación y conservación del empleo, mediante la regulación y ejecución de políticas públicas que impulsen la productividad y la competitividad en el Estado, enmarcadas en los principios del Derecho Social.

Línea de acción 3.1.1 Procurar y agilizar la colocación de personas desempleadas al mercado de trabajo, así como brindar capacitación a la población desempleada a fin de desarrollar conocimientos y habilidades que permitan su incorporación al sector productivo.

Línea de acción 3.1.2 Apoyar a la población desempleada, mediante los cursos de capacitación para su incorporación a la actividad productiva.

Línea de acción 3.1.3 Desarrollar programas de capacitación y certificación de competencias laborales, dirigidas al sector de las personas trabajadoras para asegurar mano de obra calificada y certificada.

Línea de acción 3.1.4 Establecer contacto con Servicios de Salud, con el objeto de crear brigadas permanentes en los campos agrícolas y así atender de manera continua a nuestra población indígena jornalera.

Línea de acción 3.1.5 Impulsar el crecimiento, permanencia y consolidación de las Iniciativas de Ocupación por Cuenta Propia, que apoya el SNE a través del apoyo de distintas instancias.

Línea de acción 3.1.6 Realizar campañas de Difusión y Promoción de Bolsa de Trabajo, dirigidas a los usuarios (Empresas- población desempleada), con la finalidad de incrementar las vacantes en número y calidad.

Línea de acción 3.1.7 Realizar cursos y talleres para la población desempleada, dirigidos por actividades: Profesionistas, Técnicos y Operativos, ya que las necesidades son distintas de acuerdo al nivel académico. Con el objeto de proporcionar orientación a los demandantes de empleo.

Subprogramas

Línea de acción 3.1.8 Mejorar la logística y organización de los eventos realizados para un sector en específico.

Línea de acción 3.1.9 Desarrollar y atender las industrias de mayor impulso como la Aeroespacial, de la Construcción, Minería y Biotecnología, áreas que repuntan en diversos municipios del Estado con gran fuerza y con una fuerte inversión en el Estado.

Línea de acción 3.1.10 Instrumentar acciones que permitan apoyar el establecimiento y operación de oficinas de enlace del SNE Chihuahua, vinculando los 67 municipios del Estado.

Estrategia 3. 2 Apoyar a la población desempleada y subempleada en la obtención de empleo.

Línea de acción 3.2.1 Proporcionar orientación ocupacional, asistencia técnica e información respetuosa entre oferentes y demandantes de empleo y, en su caso, capacitación o apoyos económicos y en especie, en función de sus características y las del mercado laboral.

Línea de acción 3.2.2. Fortalecer la estructura y el funcionamiento de las bolsas de trabajo, promoviendo la unificación de las bases de datos que utilizan e Impulsar la bolsa de trabajo para mujeres adultas mayores y mujeres con alguna discapacidad.

Línea de acción 3.2.3. Implementar unidad móvil del SNE equipada para dar información completa de todos los programas, que se instale en colonias, centros comerciales, parques industriales y en otras regiones.

Línea de acción 3.2.4 Instalar un centro de intermediación laboral (CIL) en las unidades regionales de Juárez y Parral, que proporcione todos los servicios de esta área.

Línea de acción 3.2.5 Capacitar al personal de Bolsa de trabajo, para realizar entrevistas según el nivel de escolaridad de la vacante y del buscador de empleo.

Línea de acción 3.2.6. Promover la creación de centros de capacitación para personas con discapacidad



Subprogramas

Estrategia 3.3 Establecer mecanismos de vinculación con instituciones educativas.

Línea de acción 3.3.1 Realizar promoción y difusión a través de cuentas de redes sociales para el SNE.

Línea de acción 3.3.2 Incorporar a las personas recién egresadas de las universidades a cursos de capacitación, acorde a sus especialidades en las diferentes ramas del sector empresarial, para elevar su calidad de vida y reducir el índice de desempleo en la comunidad universitaria.

Línea de acción 3.3.3 Implementar programas de asesoría en materia laboral, a través de la prestación de servicio social universitario.

Estrategia 3.4 Promover la implementación de proyectos productivos que redunden en generación de empleos.

Línea de acción 3.4.1 Fomentar del autoempleo y la creación de micro y pequeñas empresas con el objeto de amortizar la problemática del desempleo y establecimiento de nuevas plazas laborales, así como fortalecer en este rubro la presencia de empresas familiares y empresas creadas, administradas y operadas por mujeres.

Línea de acción 3.4.2. Fomentar la incorporación y desarrollo de procesos productivos, de productos y servicios que contemplen la observancia de las normas y principios de calidad, con vistas a promover la competitividad local, nacional e internacional.

Línea de acción 3.4.3. Promover la capacitación y el desarrollo de las personas trabajadoras, con miras a mejorar sustancialmente los procesos productivos y observar la ley en ese tema.



6. Indicadores de Gestión

Para incorporar el enfoque de Gestión por Resultados, a continuación se plantean los siguientes indicadores.

Indicadores:

- **Tiempo de agenda**, entendido como el tiempo promedio para fijar la primera audiencia = Fecha futura disponible, computada en días hábiles-fecha actual, computada en días hábiles (este indicador pretende medir la eficiencia para atender las demandas promovidas, por lo que la eficiencia esta relacionada directamente con su reducción).

Fórmula TA= FFDH-FADH

- **Porcentaje de Negativas de amparo**, que busca medir qué porcentaje de las sentencias o laudos que solicitaron amparos no se les fue concedido, calculándose al dividir el total de promociones negadas en el periodo (un año), entre el total de amparos promovidos en ese periodo (este indicador pretende medir la calidad de las sentencias, al considerar el Colegiado la no procedencia del amparo).

Fórmula PNA= PAN/TAP

- **Índice de incremento de demandas**, entendido como el incremento o decremento en términos porcentuales, comparado con el crecimiento del PIB estatal, calculándose al dividir el número de demandas del año a evaluar, entre el número de demandas del año anterior, multiplicándolos por 100, y restándole el crecimiento económico del estado como porcentaje del PIB.

Fórmula IID=(NDA/NDAA)*100-IPIB

- **Porcentaje de demandas concluidas por convenio**, calculándose al dividir el número de demandas concluidas por convenio, entre el número de demandas presentadas en el periodo (este indicador busca medir la eficiencia en las acciones conciliatorias de la Secretaría).

Fórmula PDCC=NDCC/NDP

o Adicionalmente se pueden establecer indicadores de gestión en este rubro:

- Porcentaje de citatorios efectivos = citatorios atendidos/citatorios enviados
- Porcentaje de efectividad de conciliación = acuerdos obtenidos/citatorios atendidos

Indicadores de Gestión

- **Índice de incremento en número de emplazamientos a huelga**, entendido como el incremento o decremento en términos porcentuales, comparado con el crecimiento del PIB estatal, calculándose al dividir el número de emplazamientos a huelga del año a evaluar, entre el número de emplazamientos presentados multiplicándose por 100 y restándole el crecimiento económico del estado como porcentaje del PIB (este indicador busca medir el ambiente en las relaciones laborales).

$$\text{Fórmula IINEH} = (\text{NEH/NEP}) * 100 - \text{PIB}$$

- **Porcentaje de huelgas estalladas**, calculándose al dividir el total de huelgas estalladas entre el total de emplazamientos a huelga. (este indicador busca medir la capacidad de resolución de conflictos colectivos antes de estallar en huelga).

$$\text{Fórmula PHE} = \text{NHE/TEH}$$

- **Índice de convenios celebrados con respecto a los casos atendidos**, calculándose al dividir el número de convenios celebrados entre el número de convenios atendidos, multiplicándose por cien. Buscando incrementar el número de convenios celebrados, con la finalidad de solucionar los conflictos laborales de carácter individual en forma inmediata, reduciendo el número de futuros juicios individuales.

$$\text{Fórmula ICC} = (\text{CC/CA}) * 100$$

- **Índice de laudos emitidos**, calculándose al dividir el número de laudos emitidos entre el número de demandas presentadas, multiplicándose por cien, para obtener porcentaje, buscando incrementar el número de laudos dictados en arbitraje, con la finalidad de cumplir con la función primordial de esta autoridad de impartir justicia laboral en forma pronta y expedita.

$$\text{Fórmula ILE} = (\text{LE/DP}) * 100$$

- **Índice de reuniones conciliatorias celebradas**, para solucionar los problemas laborales mediante el diálogo y la conciliación, sin la necesidad de llegar a un juicio, calculándose al dividir el número de reuniones conciliatorias celebradas entre el total de reuniones programadas, multiplicándose por cien, para obtener porcentaje, buscando Incrementar la solución de los conflictos obrero patronales a través de la firma de un convenio que de fin al conflicto.

Indicadores de Gestión

- **Efectividad en la atención de vacantes en Bolsa de Trabajo** es el resultado de dividir el Registro de Vacantes atendidas en Bolsa de Trabajo (acumulado) NVA, entre el Registro de Vacantes captadas en Bolsa de Trabajo (acumulado) NTR.

$$\text{Fórmula} = (NVA/NTR)$$

- **Vinculación entre la demanda y la oferta laboral** se divide las Plazas Vacantes en el Portal del Empleo (PEPV) (acumulado) entre los Solicitantes Registrados en el Portal del Empleo y que consultaron los datos de contacto de la vacante (PESR) (acumulado).

$$\text{Fórmula} = (PEPV/PERS)$$

- **Efectividad en la Atención a Solicitantes de Empleo** dividir el Número de Personas Solicitantes envidas por Bolsa de Trabajo (acumulado) BTNSE entre el número de personas Atendidas en Bolsa de Trabajo (acumulado) BTA.

$$\text{Fórmula} = (BTNSE/BTA)$$

- **Eficiencia en la Colocación de Ferias de Empleo** el resultado de dividir las Personas Colocadas en Ferias de Empleo (UD) FEC entre las personas Atendidas en Ferias de Empleo (UD) FEA que resulta el Porcentaje promedio de colocación en Ferias de Empleo (UD) RES3.

$$\text{Fórmula} = ((FEC/FEA)=RES3)=1$$

- **Ampliación de la Cobertura del SNE** se suma la Apertura de oficinas reconocidas (acumulado) igual a 1 mas el número de oficinas reconocidas (acumuladas) que igual sea a 1, esa sumatoria será igual a 2, el total de esta operación se dividirá entre 2.

$$\text{Fórmula} = \frac{((AO)=1+((NOR)=1))=2}{2}$$

- **Eficiencia en el uso de Kioscos** la fórmula se desarrolla primero dividiendo el Número de Kioscos que se encuentran en uso en el estado (KU)(UD) dividido entre el Número de Kioscos asignados o arrendados por el CGSNE (KA) (UD) que sea igual a 1, después se suma a la división del Número Real de días que el Kiosco estuvo en uso (KNR) (acumulado) entre el Número mínimo de días que el Kiosco debería estar en uso (KNM) (acumulado) ese resultado será igual a 2. La operación anterior se dividirá entre 2, y así se medirá la Eficacia.

$$\text{Fórmula} = (((KU/KA)=1)+((KNR/KNM)=1))=2$$

Indicadores de Gestión

- **Tasa de Colocación del SNE** se divide las Personas Colocadas Totales por el SNE (PCTSNE) (UD) entre las Personas Atendidas por el SNE (PASNE) (UD) esto debe de ser mayor o igual que la Tasa Promedio de Colocación del SNE (TPCSNE) (UD).

$$\text{Fórmula} = (\text{PCTSNE} / \text{PASNE}) \geq \text{TPCSNE}$$

- **Cumplimiento de metas anuales del ejercicio inmediato anterior en Apoyos Económicos** es el resultado de dividir las Personas Colocadas en Apoyos Económicos (PCAE) (UD) entre las Personas Programadas a Colocar en Apoyos Económicos.

$$\text{Fórmula} = (\text{PCAES}/\text{PCPAE})$$

- **Cumplimiento de Metas Anuales del ejercicio inmediato anterior en Movilidad Laboral** es el resultado de dividir las Personas Colocadas en Movilidad Laboral (PCML) (UD) entre las Personas Programadas a colocar en Movilidad Laboral (PCPML) (UD)

$$\text{Fórmula} = (\text{PCML}/\text{PCPML})$$

- **Cumplimiento de Metas Anuales del Ejercicio Inmediato anterior en Vinculación Laboral** se dividen las Personas Colocadas en Vinculación Laboral (PCVL) (UD) entre las Personas Programadas a Colocar en Vinculación Laboral (PCPVL) (UD).

$$\text{Fórmula} = (\text{PCVL}/\text{PCPCL})$$

- **Cumplimiento de Metas de Colocación del SNE** es el resultado de dividir el número de Subprogramas que opera el SNE con cobertura de metas en un 95% o más (PASVLMP) (UD) entre el número de Subprogramas que opera el SNE (PASVLT) (UD).

$$\text{Fórmula} = (\text{PASVLMP}/\text{PASVLT})$$

- **Cumplimiento de Metas en Abriendo Espacios** este indicador tiene como fin medir la inclusión al ámbito laboral a las personas con discapacidad y a los adultos mayores, su fórmula se desarrolla de la siguiente forma: Primero se divide las Vacantes en Abriendo Espacios (AEV) (UD), entre las Vacantes Programadas en Abriendo Espacios (AEVP) (UD) igual a 1, se le suma el resultado de la división de los Colocados en Abriendo Espacios (AEC) (UD) entre los Colocados Programados en Abriendo Espacios (AECp) (UD) igual a 1, se le suma el resultado de la división de Atendidos en Abriendo Espacios (AEA) (UD) entre los Atendidos Programados en Abriendo Espacios (AEAP) (UD), la sumatoria global es igual a 3 y el total se divide entre 3.

$$\text{Fórmula} = \frac{(((\text{AEV}/\text{AEVP})=1)+((\text{AEC}/\text{AECp})=1)+((\text{AEA}/\text{AEAP})=1))}{3}$$

Indicadores de Gestión

• **Cobertura de Vacantes en Ferias de Empleo y Abriendo Espacios** este indicador mide la inclusión de los adultos mayores y de las personas con discapacidad, se calcula primero dividiendo el número de Personas Colocadas en Ferias de Empleo (FEC) (UD) entre el número de Vacantes en Ferias de Empleo (FEV) (UD), este resultado es el Porcentaje Promedio de Cobertura en Ferias de Empleo (RES1) (UD) a este resultado se le suma el Porcentaje Promedio de Cobertura en Abriendo Espacios (RES2) (UD), que es la división de las personas Colocadas en Abriendo Espacios entre el número de Vacantes de Abriendo Espacios (AEV) (UD) siendo igual a 1, la suma de RES1 mas RES2 es igual a 2, la anterior operación se divide entre 2 para que nos dé el resultado deseado.

$$\text{FÓRMULA} = \frac{((\text{FEC}/\text{FEV})=1) + ((\text{AEC}/\text{AEV})=\text{RES2})=1}{2} = 2$$

• **Índice de Inspección en relación a empresas programadas**, cuya finalidad consiste en servir en la evaluación de la eficiencia en el número de inspecciones programadas, calculándose al dividir el número de inspecciones efectuadas, entre el número de inspecciones programadas, multiplicándose por cien, para obtener porcentaje.

$$\text{Fórmula II} = (\text{IE}/\text{IP}) * 100$$

• **Índice de efectividad en la conciliación**, midiendo el trabajo conciliatorio real calculando primero el número de citatorios-(N/S + citatorios turnados a la procuraduría por no comparecer)= citatorios efectivos; en segunda instancia se calculará; (número por citatorios + conciliación)= asuntos arreglados.

La efectividad es igual a dividir el número de asuntos arreglados entre los citatorios efectivos multiplicándolo por 100.

$$\text{Fórmula ECn} = (\text{AA}/\text{CitE}) * 100$$

$$\text{Fórmula CitE} = (\# \text{ citatorios} - (n/s + \text{TPNC}))$$

$$\text{Fórmula AA} = (\# \text{ convenios por citatorio} + \text{conciliaciones}).$$

• **Índice de Regularización de Empresas**, se determina midiendo la efectividad de la inspección = número de reactivos a revisar en la inspección entre 15 por 100.

$$\text{Fórmula ICI} = (\text{NR}/15) * 100$$

• **Índice de Efectividad Global de cumplimiento en una Inspección**, sumando la efectividad en la conciliación/ número de empresas visitadas.

$$\text{Fórmula EGI} = (\text{suma ECn} / \text{número EV}).$$

Directorio

Gobernador Constitucional del Estado

Lic. César Duarte Jáquez

Secretaria General de Gobierno

Lic. Graciela Ortiz González

Secretario del Trabajo y Previsión Social.

Lic. José Fidel Pérez Romero.

Director Técnico y de Asuntos Jurídicos.

Lic. Francisco Ayala Borunda.

Director del Servicio Nacional de Empleo.

Profr. Iram Arellanes Corral.

Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Chihuahua.

Lic. Carmen Venzor Gutiérrez.

Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Juárez.

Lic. Joaquín Barrio Cervantes.

Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Delicias.

Lic. Isela Valle Alarcón.

Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Parral.

Lic. Ernesto Pando Rodríguez.

Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Nuevo Casas Grandes

Lic. Raúl Álvarez Ramos.

Jefe de Inspectoría del Trabajo.

Lic. Armando Rocha Acosta.

Procurador del Trabajo.

Lic. Jorge Domínguez Cordero.

Jefe Administrativo e Informática

Lic. Luis Antonio González Gurrola.