

3^{er} Informe de Gobierno

Gobierno de la Ciudad de México

CDMX

CIUDAD DE MÉXICO

PRESENTACIÓN

La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, durante el periodo que va del 15 de septiembre de 2014 al 15 de septiembre de 2015 centró sus esfuerzos en el avance respecto al reto institucional implícito en el Área de oportunidad 7 del Eje 1 del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018: *Insuficientes oportunidades de ocupación y empleo en condiciones de equidad, así como discriminación en el ámbito laboral, que se acentúan por el origen étnico, condición jurídica, social o económica, migratoria, de salud, de edad, discapacidad, sexo, embarazo, orientación, identidad o preferencia sexual, estado civil, nacionalidad, apariencia física, forma de pensar o situación de calles, entre otras características.*

Al tomar como punto de partida este diagnóstico inicial, se estableció el objetivo de ampliar el acceso de la población del Distrito Federal a trabajos dignos, con protección social, pleno respeto a los derechos laborales y sin discriminación por su origen étnico, condición jurídica, social o económica, migratoria, de salud, de edad, discapacidad, sexo, embarazo, orientación o preferencia sexual, estado civil, nacionalidad, apariencia física, forma de pensar o situación de calle, entre otras.

De ese objetivo se desprenden cuatro metas fundamentales:

1. Promover la creación de trabajos dignos en el Distrito Federal, en especial para los grupos sociales que tienen más dificultades para obtenerlos.
2. Promover y fortalecer acciones institucionales que den mayor transparencia al mercado laboral.
3. Reforzar los programas y acciones institucionales para mejorar la empleabilidad de las personas en condiciones vulnerables.
4. Impulsar y diversificar políticas públicas orientadas a lograr el respeto a los derechos humanos laborales y la eliminación de prácticas discriminatorias en el trabajo.

Con esta misma lógica, se ordenó el presente documento en cuatro ejes de trabajo:

1. Trabajo decente
2. Vinculación laboral efectiva
3. Mejoramiento de la empleabilidad de las personas
4. Aseguramiento del respeto a los derechos laborales y la no discriminación.

El elemento central que da sentido a la labor de esta Secretaría es la aspiración plasmada en nuestra visión institucional.

Ser reconocida por su aportación a la creación de un mercado de trabajo justo, con una cultura incluyente que garantice oportunidades de desarrollo laboral y humano a todas y a todos sin discriminación de ningún tipo y que, gracias, a ambientes laborales sanos, se incremente la productividad, en apego a los principios constitucionales y los convenios internacionales firmados por México en materia de trabajo.

AMALIA GARCÍA MEDINA
Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo

ÍNDICE

Presentación

1 Trabajo decente	9
1.1 Seguro de Desempleo	12
1.1.2 Objetivo del Programa	13
1.1.3 Estadística y cobertura del Programa	13
1.1.4 Estrategia de difusión y comunicación	16
1.1.5 Transparencia	18
1.2 Cooperativas: Promoción, fortalecimiento e integración	20
1.3 Atención al trabajo no asalariado	22
1.4 Seguridad y salud en el trabajo	26
1.4.1 Campaña de prevención de riesgos de trabajo	26
1.4.2 Cursos de prevención de seguridad y salud	28
1.4.3 Primer Foro de Seguridad y Salud en el Trabajo	28
2 Vinculación laboral efectiva	31
2.1 Mecanismos de vinculación laboral	33
2.2 Movilidad laboral	34
2.3 Ferias del Empleo para la inclusión laboral	34
3 Mejoramiento de la empleabilidad de las personas	39
3.1 Trabajadoras del hogar: derechos laborales y capacitación	41
3.2 Capacitación para la inclusión laboral	41
3.3 Ocupación temporal: acciones con sentido comunitario	44
3.4 Programa de apoyo a la capacitación en el trabajo y fomento a la productividad	46
3.5 La capacitación para y en el trabajo	47
3.6 Comisión de Productividad de la Ciudad de México	52
4 Aseguramiento del respeto a los derechos laborales y a la no discriminación	55
4.1 Procuraduría de la Defensa del Trabajo	57
4.1.1 Principales logros	58
4.2 Inspección del Trabajo	66
4.2.1 Vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral	67
4.2.2 Caso especial gasolineras	68
4.2.3 Fortalecimiento de la inspección del trabajo	68
4.3 Inclusión laboral para todos y todas	68
4.3.1 Ferias del Empleo Empodera-T	68
4.3.2 Ferias del Empleo LGBTTTI	71
4.3.3 Atención integral en materia de empleo a grupos vulnerables	71
4.3.4 La Comuna: inclusión de la población joven marginada	71
4.4 Igualdad sustantiva laboral y políticas de cuidado	72
4.4.1 Igualdad sustantiva al interior del Gobierno de la Ciudad de México	75
4.4.2 Trabajo doméstico Remunerado	76
4.5 Prevención y erradicación del trabajo infantil: protección de derechos	77
Glosario	83
Índice temático	87

1 Trabajo decente

1 TRABAJO DECENTE

Un objetivo fundamental de política pública de cualquier gobierno debe ser la existencia de un mercado laboral capaz de generar empleo decente para la ciudadanía.

Por lo tanto, no sólo es importante promover la creación de nuevos empleos, también es necesario cuidar la calidad de los mismos:

La principal característica del trabajo digno o decente es que reconoce la dignidad personal de las y los trabajadores como sujetos de derechos. Por lo tanto implica: salarios justos, seguridad social, derecho a la libre organización sindical, condiciones laborales seguras y no discriminación.

El tema del salario justo, en tanto elemento fundamental del trabajo digno, es una preocupación central de este gobierno y el doctor Miguel Ángel Mancera ha colocado en el centro del debate público la recuperación del salario mínimo.

La Asamblea Legislativa del Distrito Federal puso el ejemplo al Congreso de la Unión y al resto del país al dar el primer paso, creando la figura de la Unidad de Cuenta de la Ciudad de México.

La recuperación del salario mínimo es una prioridad para la Ciudad de México y debe serlo para el resto del país. Es indispensable para no seguir deteniendo el crecimiento de la economía que actualmente se ve limitada por el tamaño de nuestro mercado interno.





1.1 SEGURO DE DESEMPLEO

Como parte de las políticas públicas que distinguen al Gobierno de la Ciudad de México, contamos con el programa Seguro de Desempleo, que hoy se mantiene como mecanismo para impulsar la formalización del empleo.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para América Latina y el Caribe, mientras que actualmente en el continente europeo 80 por ciento de las personas trabajadoras cuentan con un seguro de desempleo, en nuestra región sólo siete países -Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, Paraguay, Uruguay y Venezuela- tienen este esquema de protección, que cubre sólo al 38 por ciento de la población trabajadora.¹ Desde este contexto, la existencia del Programa Seguro de Desempleo en la Ciudad de México adquiere gran relevancia.

En esta Ciudad las personas trabajadoras del sector formal de la economía tienen un derecho que pueden ejercer en caso de desempleo, como lo estipula la misma OIT en su definición de trabajo decente. El Seguro de Desempleo es un programa social regido por la Ley de

Protección y Fomento al Empleo del Distrito Federal, radicado en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE). Este es un derecho que pone al servicio de la ciudadanía tres estrategias con el objetivo de integrar un esquema de protección laboral básica frente a una situación de desempleo: un incentivo económico mensual, oportunidad de capacitación para el trabajo y servicios de vinculación laboral.

Para el año 2015 se incluye en las Reglas de Operación del Programa un nuevo requisito: que las personas solicitantes del Seguro de Desempleo se inscriban en la Bolsa de Trabajo que esta Secretaría ofrece, a través de los distintos servicios de vinculación, sobre todo en las Unidades Delegacionales del Servicio de Empleo, con el fin de cerrar el círculo del trabajo digno o decente.

La STyFE organiza talleres para las personas buscadoras de empleo, los cuales, desde el mes de abril del presente año, se imparten en nuevas instalaciones que ahora disponen de todos los elementos y equipamientos necesarios para que se desarrollen en condiciones adecuadas en beneficio de las personas desempleadas. Además, en el mismo espacio, pueden conocer toda la oferta de programas y opciones de apoyo que brinda la STyFE.

¹ Fuente: *El desafío de la Seguridad Social en América Latina*, Elizabeth Tinoco Directora Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para América Latina y el Caribe, 6 de febrero de 2015. www.ilo.org/americas

Debido a que en el mercado laboral actual se observa una alta rotación de empleos, a partir de enero del año 2015 este Programa incorporó en sus reglas de operación la posibilidad de que las personas solicitantes puedan comprobar que cotizaron durante seis meses seguridad social en varios empleos a lo largo de los últimos 12 meses, sin necesidad de que hayan sido continuos en una misma empresa.

1.1.2 OBJETIVO DEL PROGRAMA

El Seguro de Desempleo forma parte de la amplia gama de programas sociales con que cuenta la Ciudad de México y su población objetivo se clasifica en tres grandes grupos:

- ✓ El primer grupo lo conforman las personas trabajadoras del sector formal de la economía que contaron con seguridad social en sus empleos, y/o quienes no contaron con ella pero demuestran, con una constancia laboral, su contratación previa.
- ✓ El segundo grupo de población objetivo lo constituyen quienes son parte de segmentos tradicionalmente excluidos: mujeres despedidas sin fundamento por su embarazo, personas preliberadas o liberadas de los cen-

tros de reclusión, personas migrantes connacionales que retornan por voluntad o repatriados de otros países, personas extranjeras huéspedes de esta Ciudad y, a partir de este año, personas de comunidades indígenas desempleadas que residen en esta Capital.

- ✓ El tercer grupo se integra por las personas que vieron afectados sus ingresos o perdieron su empleo por alguna condición de excepción suscitada en su lugar de trabajo en esta Ciudad.

1.1.3 ESTADÍSTICA Y COBERTURA DEL PROGRAMA

En el periodo comprendido entre el 15 de septiembre de 2014 y el 15 de septiembre de 2015 se otorgó el Seguro de Desempleo a 38 mil 189 personas, quienes acudieron a alguno de los 18 módulos de atención ubicados en 14 delegaciones políticas y centros de reclusión, de las cuales:

- ✓ 18 mil 713 fueron mujeres, equivalente a 49 por ciento.
- ✓ 19 mil 476 fueron hombres, equivalente a 51 por ciento.

En el mismo periodo, esas personas recibieron 238 mil 385 incentivos económicos mensuales,





En un año se otorgó
el Seguro de Desempleo a
38 mil personas



Seguro de Desempleo CDMX

REQUISITOS GENERAL PARA POBLACION EN SEGURIDAD SOCIAL

- 1 Ser mayor de 18 años
- 2 Vivir y haber laborado con domicilio fijo en la CDMX
- 3 Haber perdido el empleo
- 4 Ser afiliado en la subdelegación de la CDMX, desde el 1º de enero de 2012
- 5 Si se afilió en la subdelegación de la CDMX, haber cotizado 65 contribuciones
- 6 Haber cotizado 6 meses de salario base de cotización, bajar el pago de cotización y haber cotizado 6 meses de salario base de cotización

para los que se destinó una inversión de 492 millones 351 mil 839 pesos; de éstos:

- ✓ 114 mil 804 se destinaron a mujeres
- ✓ 123 mil 581 se destinaron a hombres

Durante el periodo reportado el primer grupo de población beneficiada, que como se apuntó con anterioridad, está conformada tanto por las personas que tuvieron seguridad social en sus empleos como por aquellos que demuestran su relación laboral mediante carta de reconocimiento laboral por parte de la empresa o con base en una demanda por despido, representó 67 por ciento del total de personas aprobadas. De este total, 48 por ciento son hombres y 52 por ciento son mujeres; el grupo de edad más representativo se encuentra entre los 30 y 39 años; 48 por ciento reside en las delegaciones Iztapalapa, Gustavo A. Madero, Álvaro Obregón y Cuauhtémoc; el nivel educativo predominante es el bachillerato, con 28 por ciento, seguido de secundaria con 27 por ciento y superior con 22 por ciento. Asimismo, 39 por ciento reportó haber laborado en su último empleo menos de dos años y 25% permaneció en su trabajo cinco años o más. De la misma manera el 34 por ciento tuvo una percepción de uno a dos salarios mínimos al mes.

El 87 por ciento de las personas de este grupo demostró haber contado con seguridad social en sus empleos, nueve por ciento obtuvo el Seguro de Desempleo a partir de convenios de finiquito y/o demandas interpuestas a sus empleadores ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y solamente un cuatro por ciento demostró su pérdida de empleo con constancias laborales expedidas por sus empleadores.

Las personas jóvenes de este grupo (en el rango de 18 a 29 años de edad) representaron el 22 por ciento de la población desempleada beneficiada en este periodo; aun cuando las características en nivel educativo, percepción salarial y tiempo laborado fueron similares a las del resto de personas trabajadoras, en este segmento las proporciones se modifican, ya que seis de cada diez tienen instrucción media superior y/o superior, al igual que seis de cada diez permanecieron en su último

empleo menos de dos años y cuatro de cada diez registraron ingresos de uno a dos salarios mínimos al mes.

El segundo grupo de población beneficiada representó el 13 por ciento del total en el periodo. Dentro de este grupo destacó la atención otorgada a personas preliberadas y liberadas de algún Centro de Reclusión de la CDMX, para quienes el Seguro de Desempleo ha representado una opción real en su reincorporación a la sociedad, ya que, de acuerdo a los datos del Sistema Penitenciario, solamente una de cada 20 personas que contaron con el soporte del Seguro de Desempleo reincidió en alguna conducta delictiva, lo que contrasta con las cifras generales de reincidencia que alcanzan seis de cada 20².

Con el fin de reforzar la política de atención integral a esta población, en marzo de 2015 se firmó un Convenio de Colaboración entre la Secretaría de Gobierno a través de la Subsecretaría del Sistema Penitenciario y el Instituto de Reinserción Social y la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo. En el marco de este esfuerzo coordinado, se realizaron entre mayo y septiembre del presente año, ocho rondas informativas en diversos reclusorios para que las personas internas que están próximas a obtener su libertad accedan al Seguro de Desempleo y con ello se facilite su búsqueda de un trabajo.

Dentro de este grupo de población de personas por tradición excluidas que enfrentan mayores dificultades en su reincorporación al mercado laboral, se encuentran las 619 personas pertenecientes a comunidades indígenas en situación de desempleo, atendidas a partir del mes de enero del presente año, de las cuales 575 fueron aprobadas. La atención a este grupo de población se brindó de acuerdo con el compromiso establecido en el marco del Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo 2013 -2018 del Distrito Federal, como lo indica el Eje 1, Área de Oportunidad "Empleo con Equidad, Objetivo 1, Meta 4.4 "Atender mediante el Seguro de Desempleo a 1,500 personas que pertenezcan a grupos o comunidades indígenas con base en los criterios que desarrolle la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades".

² Fuente: Consulta realizada al Sistema Penitenciario del Distrito Federal, mayo de 2015.



Por último, el tercer grupo de población beneficiada durante este periodo, es decir, quienes fueron afectados en sus ingresos o perdieron su empleo por alguna condición de excepción suscitada en su lugar de trabajo, representó el 18 por ciento del total de personas atendidas. Entre ellas se encuentran 2 mil 118 personas trabajadoras de más de 100 establecimientos ubicados sobre la Av. Presidente Masaryk, cuya afluencia de visitantes se redujo debido a la ejecución del Proyecto Integral de Rehabilitación del corredor urbano en dicha arteria y 5 mil 339 personas locatarias y empleadas de los mercados públicos Río Blanco, Beethoven, Reynosa Tamaulipas y La Merced, de las delegaciones Gustavo A. Madero, Cuauhtémoc, Azcapotzalco y Venustiano Carranza, que sufrieron algún siniestro, como incendios o destrucción de techumbres debido a fuertes granizadas.

En el presente año además se brindó atención a 157 personas trabajadoras del Mercado Conzacoatlán en Cuajimalpa, que sufrió daños a raíz de la explosión ocurrida el 29 de enero en el Hospital Materno Infantil de Cuajimalpa. También a 220 personas del Mercado de Flores y Hortalizas de la Central de Abasto, para quienes el incendio de los locales significó la pérdida de sus empleos e ingresos.

La cobertura del programa frente a estos eventos permitió evitar la pérdida total de los empleos, mientras se superan las condiciones adversas y se recupera la normalidad de las actividades de estas fuentes de trabajo, lo que comprueba que funge como una protección social y un seguro ante este tipo de contingencias.

1.1.4 ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN

Se realizaron 48 jornadas informativas y de recepción de solicitudes en coordinación con las distintas jefaturas delegacionales, así como con representaciones ciudadanas y otras organizaciones de la sociedad civil. Casi la mitad de estos eventos fueron realizados en tres de las cinco delegaciones que registraron las mayores tasas de desempleo durante 2013, según datos de la Secretaría de Desarrollo Económico de la Ciudad de México: Iztapalapa, Gustavo A. Madero y Coyoacán (41 por ciento del total).

Una de las formas más directas de alcanzar a la población que puede obtener este derecho es la participación en las Ferias de Empleo. Durante el periodo que se informa, el Seguro de Desempleo convocó a más de 19 mil 400

personas beneficiarias para que asistieran, de acuerdo con perfiles específicos, a 15 ferias de diversos formatos y convocatorias, entre las que destacan dos ediciones de la Feria para Técnicos y Profesionistas "Aplica-T" (en las que se convocó a 2 mil 420 personas con estudios superiores y mil 285 con estudios técnicos o comerciales), la Trigésima Feria de Empleo "Reinserción Laboral" y la Feria de Empleo CDMX, en la cual, además de difundir el programa entre los miles de asistentes, se entregaron tarjetas a alrededor de 450 personas beneficiarias del programa.

En materia de capacitación, el Seguro de Desempleo ofrece cursos para la organización social del trabajo y/o sobre derechos laborales. Del 15 septiembre de 2014 al 15 de septiembre de 2015, además de impartir cursos básicos de capacitación laboral a más de 680 personas, orientamos algunos talleres en función de las características e intereses de grupos específicos de población, como personas mayores de 40 años o jóvenes de 18 a 29 años de edad.

Como parte de las acciones de vinculación laboral, componente fundamental de este programa, se envió a más de mil 770 personas al área de bolsa de trabajo de la STyFE y se canalizó a más de dos mil personas beneficiarias

del Seguro de Desempleo con perfiles de conducción de vehículos, pedagogía, docencia y a personas cuyo empleo anterior estuvo asociado a un call center, con el fin de acercarles a una oportunidad de empleo con base en la demanda detectada.

Del mes de marzo al 15 de septiembre de este año se han llevado a cabo cinco entregas masivas en espacios públicos o instalaciones del Gobierno de la Ciudad: el Monumento a la Revolución, el Palacio de los Deportes, la Plaza Tlaxcoaque, el Centro Internacional de Negocios de Azcapotzalco y el Jardín Hidalgo de la Delegación Coyoacán. Con la intención de divulgar la naturaleza incluyente del programa entre los residentes de la CDMX, para estos eventos se convocó a los diversos grupos beneficiados: población abierta, migrantes nacionales repatriados y huéspedes de diferentes nacionalidades, personas preliberadas y liberadas de un centro de reclusión, mujeres despedidas injustificadamente por motivo de embarazo y personas pertenecientes a comunidades étnicas o indígenas. Como resultado se hizo una entrega total de 3 mil 919 tarjetas del Seguro de Desempleo

Todas estas personas enfrentan dificultades para reincorporarse al mercado laboral, y a tra-



vés de este programa se les garantiza un derecho en condiciones de equidad, respeto por los derechos laborales y combate a la discriminación, conceptos básicos de la política laboral de este gobierno.

Con el fin de eliminar prácticas poco transparentes y garantizar cada vez más que este Programa sea para todas y todos sin condición más allá de sus propios requisitos durante septiembre y octubre del año pasado, y durante marzo del presente año se instrumentó una intensa campaña de difusión que tuvo como eje central la visibilidad del programa como un derecho al que pueden acceder todas las personas residentes y trabajadoras de esta Capital Social y como una llave para ingresar nuevamente al mercado laboral.

A través de esta importante campaña de difusión en más de 270 puntos distribuidos en vagones y estaciones de ocho líneas del Sistema de Transporte Colectivo Metro STCM, así como en parabuses y columnas externas de importantes avenidas de esta Ciudad, se dieron a conocer las vías de contacto para realizar el trámite del Seguro de Desempleo, lo cual repercutió positivamente en un aumento de 47 por ciento de solicitudes de ingreso al programa. La segunda etapa, realizada del 8 de junio al 31 de julio en el STCM, incluyó también la proyección de un spot en las pantallas de los andenes que muestra de manera clara los criterios y requisitos documentales del programa. Cabe agregar, que el diseño de la campaña incluyó información precisa sobre los pasos que debe seguir una persona solicitante del Seguro de Desempleo con el fin de evitar cualquier manejo tendencioso o indebido del trámite.

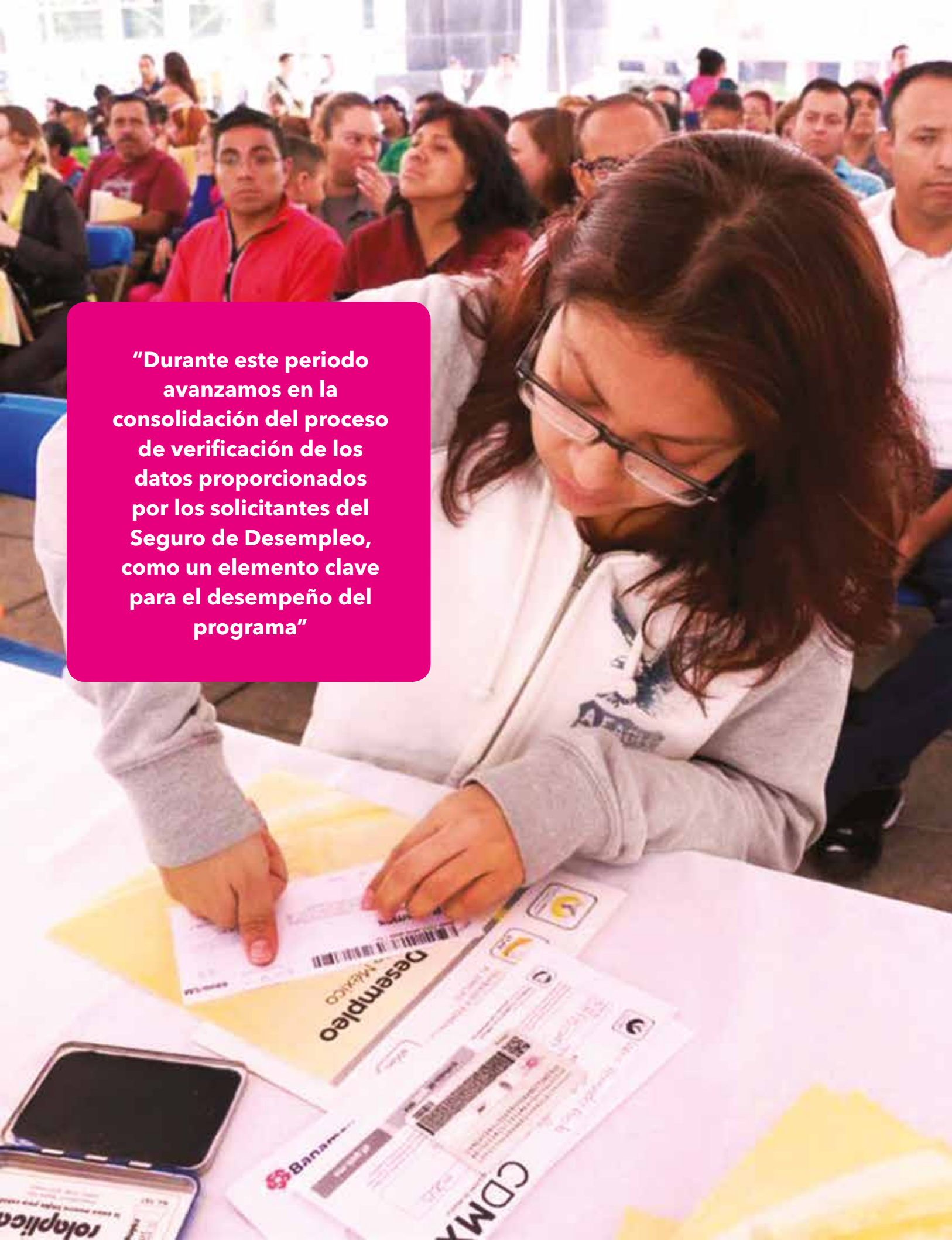
1.1.5 TRANSPARENCIA

Durante el periodo que se informa, instrumentamos controles internos como mecanismos de consulta y validación de datos con otras instancias del orden local y federal involucradas en este programa, y una estrategia de rotación de las y los servidores públicos de los Módulos de Atención.

A estas acciones se sumó en el mes de julio la publicación en el portal www.tramites.cdmx.gob.mx, a cargo de la Coordinación General de Modernización Administrativa, de los criterios y requisitos para acceder a este programa social en el marco del esfuerzo que realiza el Gobierno de la Ciudad por brindar un mejor servicio a la ciudadanía a partir de la sistematización y transparencia de la información de sus programas.

Durante este periodo avanzamos en la consolidación del proceso de verificación de los datos proporcionados por los solicitantes del Seguro de Desempleo, como un elemento clave para el desempeño del programa. Se lograron análisis más precisos y objetivos, con el apoyo de diversas herramientas tecnológicas como el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas, publicado por el INEGI o los servicios de localización geográfica en línea y se optimizaron los procedimientos internos, lo que ha permitido que el 100 por ciento de los trámites que requieren ser verificados pasen por este proceso.

Con todas estas acciones se fortalece el Programa Seguro de Desempleo como una herramienta para que las personas reingresen, en mejores condiciones, al mercado laboral formal con un trabajo digno o decente para el bienestar de ellos y de sus familias.



“Durante este periodo avanzamos en la consolidación del proceso de verificación de los datos proporcionados por los solicitantes del Seguro de Desempleo, como un elemento clave para el desempeño del programa”

1.2 COOPERATIVAS: PROMOCIÓN, FORTALECIMIENTO E INTEGRACIÓN

Impulsar el trabajo decente no se limita a los empleos asalariados, también es fortalecer el modelo de economía social y solidaria, la organización social y el autoempleo, por eso la promoción de cooperativas es parte fundamental de nuestra estrategia de desarrollo con equidad.

Una de las convicciones de este Gobierno es hacer de la formación de cooperativas un motor de crecimiento económico, reconocido como una actividad productiva y fuente alternativa generadora de empleo en la Ciudad.

Dentro de esta estrategia hemos implementado este año un “Programa de Apoyo para el Desarrollo de las Sociedades Cooperativas de la Ciudad de México”, Cooperativas CDMX. Se ha destinado una inversión de 44 millones de pesos que tienen su origen en una ampliación presupuestal autorizada por el Jefe de Gobierno exclusivamente para el fomento cooperativo.

La selección de las sociedades cooperativas beneficiadas ha sido por medio de una Convocatoria a un concurso público, abierto y transparente. Cada solicitud fue evaluada por un Comité, integrado paritariamente por servidores públicos y por académicos especialistas, quienes calificaron de acuerdo a los criterios registrados en las Reglas de Operación del Programa. El resultado ya fue publicado el 21 de octubre del 2015. Rebasamos la meta establecida en un principio y logramos apoyar a 135 sociedades cooperativas, integradas en conjunto por 840 personas, donde la mayoría son parte de grupos sociales que se han definido como prioritarios: mujeres, adultos mayores, jóvenes, indígenas y personas con alguna discapacidad.

Se trata de una estrategia integral que incluye:

- a. Estudios, diagnósticos y propuestas de política pública en materia de fomento al cooperativismo.
- b. La formación y capacitación de las sociedades cooperativas, tanto en administración y capacidades gerenciales como en los principios de la economía solidaria, derechos humanos y equidad de género.

- c. El apoyo económico directo para que las sociedades cooperativas beneficiadas adquieran maquinaria y equipo para fortalecer su actividad productiva.

- d. El apoyo para que las sociedades cooperativas puedan promover sus productos y servicios, a fin de que tengan mejores herramientas para competir en el mercado.

En la próxima Expo-Cooperativas CDMX 2015, que tendrá lugar el próximo mes de noviembre reuniremos por primera vez a más de 200 sociedades cooperativas, que presentarán sus productos y servicios de manera directa a la población.

Todas estas acciones contribuyen a cumplir las atribuciones que la Ley de Fomento Cooperativo del Distrito Federal establece para la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, y fortalecen las fuentes de trabajo cooperativo digno o decente.

Cabe señalar que el año pasado, en el marco del Programa para la Promoción, Fortalecimiento e Integración Cooperativa (PPFIC), se destinaron 5 millones de pesos para beneficiar a 30 sociedades cooperativas constituidas en la Ciudad de México. Esto representó un empleo para 157 personas, de las cuales 99 son mujeres y 58 hombres. Cabe señalar que 52 por ciento de las personas beneficiadas se encuentra en el rango de 40 a 59 años de edad, mientras que 19 por ciento son personas jóvenes, de 18 a 29 años.

Un aspecto importante de esta política son los convenios de colaboración y cooperación que establecimos con el Instituto Politécnico Nacional, y la Universidad Autónoma de Chapingo, y la Universidad Autónoma de Querétaro, para que sean éstas instituciones públicas de educación superior las que realicen la capacitación a las sociedades cooperativas y elaboren los estudios y diagnósticos que son necesarios para mejorar cada vez más el diseño de los programas de fomento cooperativo en el Distrito Federal.

Al fortalecer las cooperativas ya constituidas y crear nuevas sociedades productivas basadas en este modelo, se consolidan acciones de política laboral incluyente y solidaria.



“La promoción de cooperativas es parte fundamental de nuestra estrategia de desarrollo con equidad”



1.3 ATENCIÓN AL TRABAJO NO ASALARIADO

En septiembre de 2014 se puso en marcha el cambio del modelo de atención a las personas con trabajo no asalariado, cuyo Reglamento data del año 1975; dos factores han cambiado desde entonces.

El primero es el crecimiento de la población trabajadora en situación de informalidad, que actualmente es de dos millones de personas en la Ciudad de México, quienes necesitan políticas públicas que atiendan sus condiciones de precariedad laboral, y la falta de acceso al derecho al trabajo digno.

El segundo es que las delegaciones políticas desde hace 15 años tienen gobiernos electos que regulan el territorio, y una de sus facultades es determinar donde se permite o no realizar una actividad económica en la vía pública. La población de trabajadoras y trabajadores no asalariados forman parte de esta problemática, pues ofrecen servicios o productos en la vía pública.

La credencialización que se realiza desde la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) permite a este sector acceder a ciertos derechos, sobre todo a la protección de la extorsión y la criminalización.

A pesar del gran crecimiento de este tipo de trabajadores, mujeres y hombres, no ha crecido la demanda de solicitudes; nuestras cifras revelan que las personas beneficiadas con credenciales no las renuevan de manera anual, a

pesar de ser necesario para que no dejen de tener vigencia y valor. Ahora son más significativas y pertinentes las credenciales emitidas por los gobiernos delegaciones.

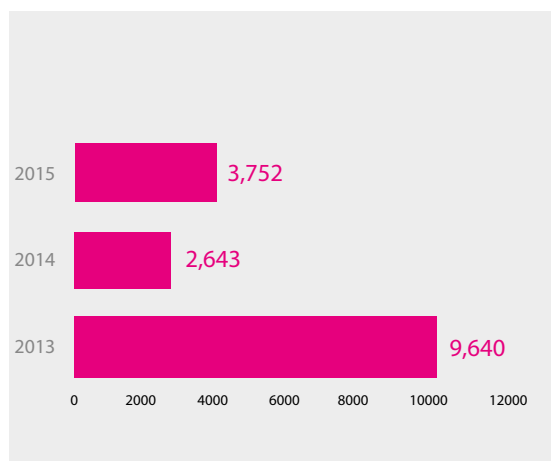
Para 2013, al inicio de esta administración, 9 mil 640 trabajadoras y trabajadores no asalariados tenían credencial vigente para ejercer las actividades contempladas en el Reglamento, de las cuales, 7 mil 445 radicaban y laboraban en el la Ciudad y 2 mil 195 en el Estado de México.

Para 2014 sólo 2 mil 643 personas mantuvieron vigente su credencial; de éstas, 2 mil 33 radicaban y laboraban en la Ciudad y 610 vivían en otra entidad. A la fecha, 3 mil 752 personas tienen vigente su credencial para ejercer la actividad de trabajo no asalariado, de las cuales, 2 mil 932 radican y laboran en la Ciudad, y 820 viven en la zona metropolitana.

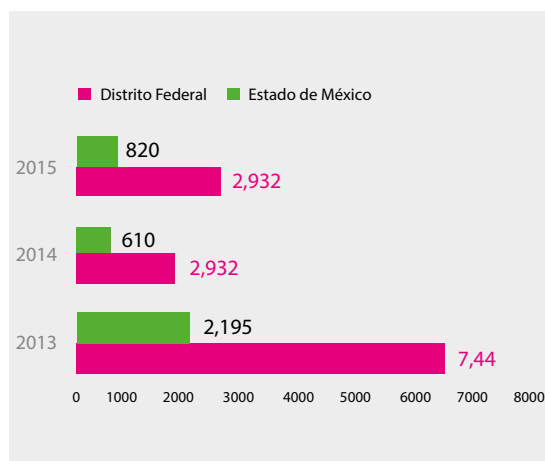
En virtud de este fenómeno, resulta urgente una revisión a la política que respecto al trabajo no asalariado llevamos a cabo, tanto esta Secretaría como las delegaciones.

Esta revisión debe incluir una reforma al Reglamento, vigente para adecuarlo a la realidad que en este momento vive la ciudad.

Como parte de la política laboral hacia personas con trabajo no asalariado, realizamos acciones de acompañamiento para que tengan acceso a beneficios de los diversos programas de protección social del Gobierno de la Ciudad, y las oportunidades de obtener, desde sus saberes, un trabajo decente.



Cuadro 1. Población trabajadora no asalariada con credencial, 2013-2015. Fuente: Dirección de Registro y Evaluación. 2015.



Cuadro 2. Población trabajadora no asalariada, D.F. - Edomex, 2013-2015. Fuente: Dirección de Registro y Evaluación. 2015.



“La credencialización que se realiza desde la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, permite a este sector acceder a ciertos derechos, sobre todo a la protección ante la extorsión y la criminalización ”

CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



FORO

Internacional

EMPLEO

informal y precario

24 y 25 de noviembre, 2014
Patio de la Autonomía
del Antiguo Palacio de Minería



Esto se lleva a cabo por medio de un proyecto piloto multifactorial, que abarca las siguientes líneas:

- Capacitación,
- Formación para la integración de cooperativas y acceso a los recursos que las apoyan, y
- Acceso al "Programa de Apoyo al Autoempleo".

Así, se capacitó a 25 trabajadoras y trabajadores que ofrecen servicios de fotografía en la vía pública, para que conocieran nuevas herramientas sobre diferentes técnicas fotográficas; se les apoya y asesora para que elaboren un proyecto con opción a financiamiento para una escuela de fotografía en el modelo de cooperativa o de unidad productiva, que puede ser apoyada por el "Programa de Fomento al Autoempleo".

En coordinación con el DIF se hará entregaron paquetes alimentarios, a 350 trabajadores no asalariados y en coordinación con la Subsecretaría de Participación Ciudadana se les incorporó a la tarjeta Bienestar Capital Social y los beneficios que otorga.

En noviembre de 2014 se realizó el Foro Internacional "El Empleo Informal y Precario: Causas, Consecuencias y Posibles Soluciones", que de manera conjunta se organizó con la Universidad Nacional Autónoma de México, la Universidad Autónoma Metropolitana, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, la Fundación Friedrich Ebert, la Organización Internacional del Trabajo y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

El 23 de febrero de 2015 se conformó el Consejo Académico Consultivo de la STyFE sobre el Empleo Informal y Precario con el objetivo de rediseñar la política laboral del Gobierno de la Ciudad frente al trabajo informal y, en específico, frente al trabajo no asalariado.



1.4 SEGURIDAD Y SALUD INTEGRAL EN EL TRABAJO

Conforme a lo establecido en el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, una de las metas es "Impulsar y diversificar políticas públicas orientadas a lograr el respeto a los derechos humanos laborales y la eliminación de prácticas discriminatorias en el trabajo"³.

En este sentido y ante la consideración de que uno de los postulados del trabajo digno es promover ambientes laborales y de seguridad saludables, enfocados en prevenir riesgos que provoquen enfermedades y accidentes, tanto en el trayecto como al interior de los centros de trabajo, se realizaron diversas actividades encaminadas al cumplimiento de dicho fin.

1.4.1 CAMPAÑA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO

Los riesgos de trabajo son accidentes y enfermedades a los que se exponen las y los trabajadores, tanto en el ejercicio como con motivo

de las funciones que desarrollan y que, a consecuencia de agentes, actos peligrosos o condiciones inseguras, pueden afectar o disminuir en forma transitoria o permanente su salud, e incluso provocar la muerte.

En el mundo mueren aproximadamente 2.34 millones de personas a causa de enfermedades o accidentes de trabajo. Cada 15 segundos 153 trabajadores tiene un accidente laboral. En México, las multas por incumplimiento de la normatividad en salud e higiene ascienden hasta 2500 veces el salario mínimo, esto sin considerar los costos directos e indirectos que implican.

Una de las estrategias establecidas para la prevención de los riesgos de trabajo, es el desarrollo de una campaña que tiene por objetivo concientizar a empresarios, directivos y trabajadores acerca de los diferentes agentes de riesgo a los que están expuestos, el costo económico y social de las enfermedades de trabajo y la importancia de la prevención de los mismos.

Desde junio de 2015, enfocamos esfuerzos en la Central de Abasto de la Ciudad de México (CEDA), espacio en el que se detectó factores de riesgo a la seguridad y salud por agentes ergonómicos, psicosociales, biológicos, fisi-

³ Meta 4, del Objetivo 1, Área de oportunidad 7, Eje 1 del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013 - 2018.





cos y químicos. En consecuencia, se diseñó la campaña "Trabaja con Seguridad y Salud en la Central de Abasto", la cual integra las siguientes etapas:

- a) Sensibilización y capacitación de trabajadores
- c) Formación de instructores que repliquen los cursos de manera permanente entre las y los trabajadores del Fideicomiso de la Central de Abasto.
- d) Diagnóstico de las condiciones de seguridad y salud
- e) Recomendaciones, establecimiento de prioridades y coordinación de acciones
- f) Seguimiento y evaluación

Con la campaña se busca, sobre todo, fomentar una cultura de prevención de riesgos de trabajo entre los trabajadores y autoridades del Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México (FICEDA), e incidir en el mejoramiento de sus condiciones de seguridad y salud, mediante la coparticipación de trabajadores y autoridades y la intervención de gobierno e instituciones académicas.

Actualmente concluyó la etapa de sensibilización de trabajadoras y trabajadores, así como la primera fase de diagnóstico. Se ha dado inicio a la etapa de selección y formación de quienes serán instructores internos. Así mismo se realizó un recorrido de observación de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores en las diferentes áreas de la CEDA, con la participación de investigadores y estudiantes de la especialidad de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza (FES) de la UNAM.

1.4.2 CURSOS DE CAPACITACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD

Uno de los mecanismos fundamentales para la prevención de enfermedades de trabajo y difusión de la normatividad, es la capacitación a las comisiones mixtas de seguridad e higiene, así como de los diversos agentes que intervienen en la materia. En virtud de ello, entre septiembre de 2014 y septiembre de 2015 se impartieron nueve cursos básicos de seguridad y salud en el trabajo, con los cuales se establecen las bases de identificación y clasificación de los riesgos de trabajo y conocimiento de la normatividad que se debe cumplir. Este aprendizaje se realizó con ocho talleres sobre las Normas Oficiales impartidas con el apoyo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, ligadas a la seguridad y salud de las y los trabajadores; en este servicio se brindaron elementos y herramientas técnicas especializadas que incrementan la profesionalización de las personas interesadas en el tema. Asimismo, se realizaron doce cursos focalizados, especialmente diseñados para empresarios que los solicitaron.

El círculo de capacitación se cierra con talleres de formación de instructores de seguridad y salud, el cual tiene como objetivo, además de incrementar el bagaje adquirido sobre la materia, dotar de habilidades especiales para poder transmitir la información y convertirse en multiplicadores del conocimiento.

Con el desarrollo de estas acciones se beneficiaron, del 16 de septiembre de 2014 a la fecha a mil 298 personas, de las cuales 430 fueron mujeres y 868 hombres.

1.4.3. PRIMER FORO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Como parte de las acciones realizadas en el seno de la Comisión Consultiva para la Seguridad y la Salud en el Trabajo del Distrito Federal, la cual preside la STyFE, se realizó el Primer foro de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Ciudad de México: "Prevención de Riesgos de Trabajo".

Este evento tuvo como objeto crear un espacio de interacción donde se concentren los diferentes agentes que intervienen en la seguridad y la salud de las y los trabajadores, así como universidades y público en general.

Se presentaron 19 conferencias que abordaron las visiones gubernamentales, académicas, empresariales, sindicales y de organismos internacionales acerca de los riesgos de trabajo, con especial énfasis en los riesgos psicosociales; se impartieron 8 talleres referentes a modelos de intervención y normatividad; así como la exposición de diferentes servicios públicos y privados. Asistieron 533 personas (209 mujeres y 324 hombres).





CDMX
CIUDAD DE MÉXICO
190 años



CDMX

PRIMER FORO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Prevencción de Riesgos de Trabajo

**Del 18 al 21 de agosto, 2015
de 9:00 a 15:00 hrs.**

Lugar: Edificio de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, 3er. piso.
Xocongo núm. 58, col. Tránsito (cerca metro San Antonio Abad)
Informes: 5709 5062 ext. 1043, forosst.styfe@gmail.com

Inscripciones:

<http://goo.gl/forms/8f3IAcA5cB>

Entrada Gratuita



SECRETARÍA
DE TRABAJO
Y FOMENTO
AL EMPLEO

COCOSST

Comisión Consultiva
para la Seguridad y
la Salud en el Trabajo
del Distrito Federal

CDMX

2 Vinculación Laboral Efectiva

La participación activa de las instituciones y actores sociales del mercado laboral es decisiva para disminuir las brechas entre oferta y demanda de mano de obra, de ahí que la concertación sea una pieza fundamental de los instrumentos de política pública en este rubro.

2.1 MECANISMOS DE VINCULACIÓN LABORAL

Esta administración ha fortalecido el acercamiento y el diálogo con las empresas y las distintas cámaras empresariales, con el propósito de establecer acuerdos de coordinación en materia de vinculación, capacitación y el desarrollo de prácticas laborales al interior de las empresas. Como expresión de los acuerdos referidos, durante el periodo del 15 de septiembre de 2014 al 15 de septiembre de 2015 se han realizado 170 reuniones de Sistemas de Empleo, donde se intercambia información de vacantes y currícula de personas buscadoras de empleo con empresas, instituciones educativas y otras dependencias de los gobiernos federal y local. Mediante estos mecanismos

se captaron 18 mil 309 vacantes de trabajo de 1 mil 886 empresas formales instaladas en la Ciudad de México.

A través de acciones de vinculación, la colocación de personas en un empleo creció en eficiencia. De septiembre de 2014 al 15 de septiembre de 2015 se atendieron las solicitudes de búsqueda de empleo de 141 mil 633 personas: 67 mil 297 mujeres y 74 mil 336 hombres. De ellas se logró la incorporación laboral de 31 mil 584 personas: 14 mil 638 mujeres y 16 mil 946 hombres. Con respecto a igual periodo del año anterior, se tuvo un incremento en la atención del 12.38 por ciento y logros en la contratación de la población buscadora de empleo superior en 47.36 por ciento.

De estos datos generales, la mayor contribución cuantitativa a la atención de las necesidades laborales de la población habitante de la Ciudad de México se obtuvo de los servicios de bolsa de trabajo y ferias de empleo; ambos realizados en coordinación con los gobiernos delegacionales y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (Coordinación del Servicio Nacional de Empleo).



2.2 MOVILIDAD LABORAL

La Ciudad de México concentra la principal oferta educativa y de formación para el trabajo del país y constituye un polo de atracción de talentos que no siempre encuentran respuesta inmediata por parte del sector productivo.

En la ciudad nuestro reto es cerrar la brecha entre oferta y demanda. Hoy en el país hay 7 millones de jóvenes que no estudian ni trabajan; pero al mismo tiempo, las empresas reportan que no encuentran personas que puedan ocupar el 40% de las plazas vacantes que requieren.

Una política pública de la mayor importancia es facilitar ese encuentro necesario entre las personas que buscan empleo y las empresas que necesitan trabajadores con determinadas competencias y habilidades.

Una tarea de este gobierno es promover que la población buscadora de empleo tenga conocimiento de vacantes de trabajo especializadas que se generan en otras regiones del país, e incluso les otorga apoyo económico para su traslado.

Durante el periodo que se reporta se apoyó a 20 personas (10 mujeres y 10 hombres), que se desplazaron otras ciudades del país y a 442 que, en el marco del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), fueron a trabajar a Canadá

En contraparte, la Ciudad de México recibe diariamente a un millón de personas que trabajan aquí. La mayor parte de nuestros trabajadores visitantes son del Estado de México, Hidalgo, Puebla y Morelos, aunque también tenemos de todos los estados del país.

2.3 FERIAS DE EMPLEO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

Las Ferias de Empleo de la Ciudad de México forman parte de una política incluyente que atiende las necesidades laborales de la población en su conjunto y de aquellos sectores que enfrentan mayores dificultades para su incorporación al mercado de trabajo.

De septiembre de 2014 al 15 de septiembre del presente año se realizaron 56 ferias de empleo, a





Se logró la incorporación laboral de
31 mil 584 personas
14 mil 638 mujeres
16 mil 946 hombres



través de las cuales se atendió a 40 mil 052 personas buscadoras de empleo (18 mil 4 mujeres y 22 mil 48 hombres), se logró la colocación de 4 mil 995 (2 mil 198 mujeres y 2 mil 797 hombres).

Para atender las necesidades laborales de la población de jóvenes técnicos y profesionistas, se realizaron dos ferias de empleo bajo el modelo Aplica-T, a fin de favorecer su incorporación laboral en empleos dignos. A través de

esta estrategia se atendió a 3 mil 743 personas jóvenes y se logró la colocación de 640 personas: 254 mujeres y 386 hombres.

Es importante destacar que este nuevo modelo de ferias se concentra en ofertas de empleos que demandan niveles de estudio de licenciatura y ofrecen salarios de 14 mil pesos mensuales en promedio, con seguridad social. Es decir, cumplen con características básicas de trabajo digno.



**Se realizaron 56 ferias de empleo,
a través de las cuales se atendió a 40 mil personas buscadoras de empleo**



OLICITA PERSONAL

Busca gente con actitud de servicio para formar parte del Centro Telefónico de Sam's Club como

antes de Ventas Telefónicas

ANALISTA DE CALIDAD

Presentate en:

Chimalpopoca No. 65, Col. Obrera, Metro Doctores, a un km de la Aurrera Bolívar y Humanos de 9 a 17 hrs. ext. 6803

100-1 CAMBIA
1 800 1 226242
mexico.com.mx

uedes crecer

Por Crecimiento:



Call Center

Estamos solicitando:

COORDINADOR DE OPERACIONES	REPRESENTANTE DE VENTAS
----------------------------	-------------------------

Experiencia deseable de 1 año en áreas de ventas, telemarketing, Preparadora.

Te ofrecemos:

- Trabajo en una empresa líder
- Sueldo Base
- Prestaciones del Seguro de Vida
- Seguro de Accidentes

Interesados:

- Chimalpopoca
- Doctores
- Aprobación en el Centro de Selección

Walmart

“Las Ferias de Empleo de la Ciudad de México forman parte de una política incluyente que atiende las necesidades laborales de la población en su conjunto y de aquellos sectores que enfrentan mayores dificultades para su incorporación al mercado de trabajo”

3 Mejoramiento de la empleabilidad de las personas

3 MEJORAMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS

Las posibilidades de que una persona consiga, mantenga un empleo y evolucione en su carrera laboral, depende de su educación, experiencia, competencias, actitudes y valores.

La política pública de este gobierno en materia laboral, incluye programas y acciones para mejorar las posibilidades de las personas de encontrar un empleo o autoemplearse.

En este tema tratamos de atender a toda la población buscadora de empleo y de manera prioritaria a los que pertenecen a grupos considerados vulnerables.

3.1 TRABAJADORAS DEL HOGAR: DERECHOS LABORALES Y CAPACITACIÓN

El 17 de marzo de 2015 se instaló el Comité de Gestión por Competencias de Trabajos en el Hogar, el cual desarrolló el Estándar de Competencia ECO 561 "Prestación de servicios de alimentación y limpieza en el hogar" en la cual el ICAT CDMX es ya una institución certificadora y evaluadora. Este Estándar fue creado como una primera estrategia para proteger, capacitar y certificar el trabajo de aproximadamente 200 mil trabajadoras del hogar que laboran en la Ciudad de México.

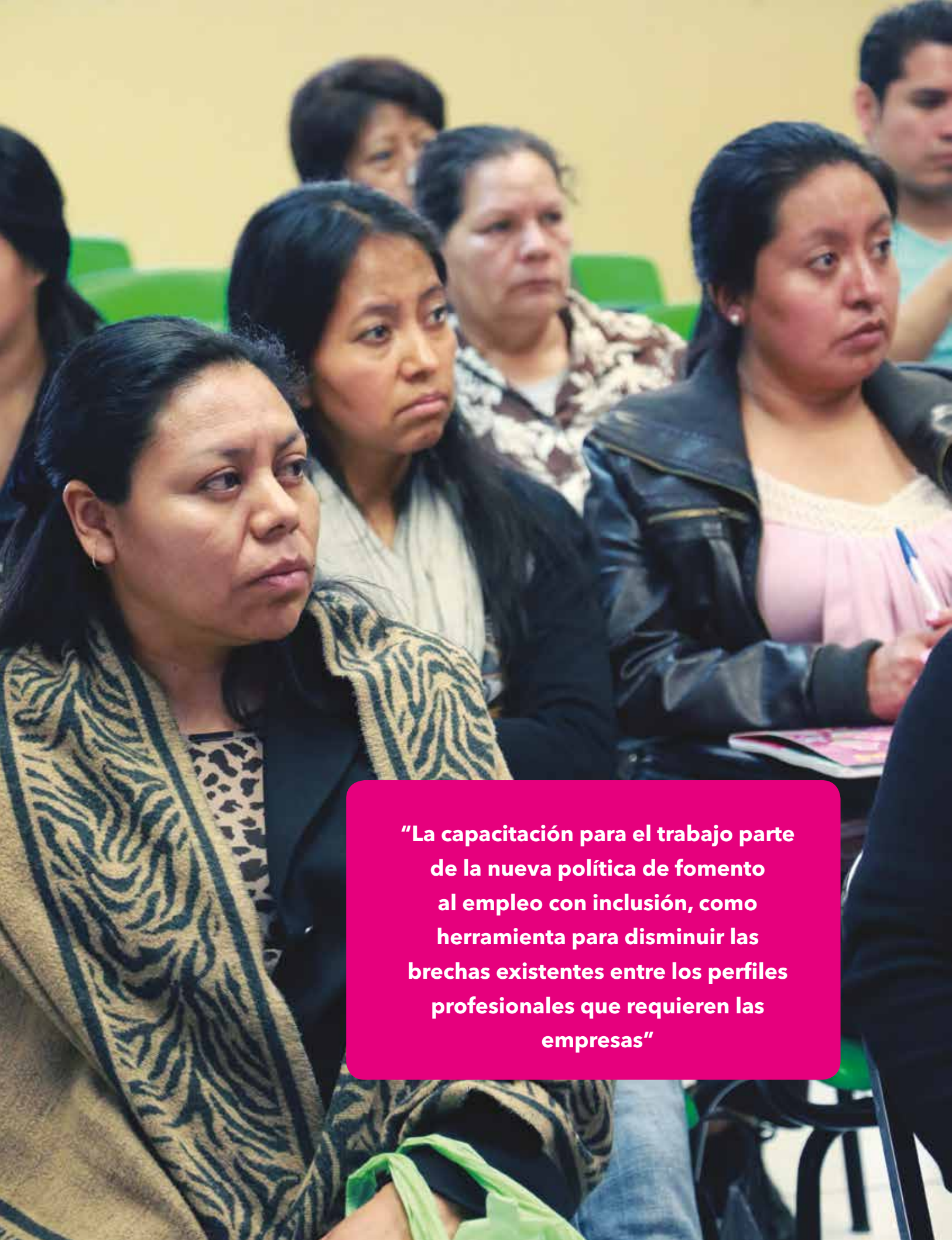
Esto forma parte de un programa de certificación de las trabajadoras del hogar asalariadas que promueve la profesionalización de su actividad e incluya el reconocimiento de sus derechos laborales.

Para la profesionalización y certificación de sus conocimientos y habilidades, entre septiembre de 2014 y mayo de 2015 se realizaron dos cursos sobre nutrición y salud, con la participación de 50 mujeres y en coordinación con el Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial CE-CATI No. 173. La inversión para esta capacitación fue de 180 mil pesos. Con esta acción se dan los primeros pasos para atender una de las demandas más recurrentes de este sector de trabajadoras, con un enfoque de humanos y perspectiva de género.

3.2 CAPACITACIÓN PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

Uno de los factores que detonan las brechas entre la oferta y demanda laboral de la Ciudad, es la incompatibilidad entre los perfiles laborales de la población buscadora de empleo con respecto a los requerimientos de las vacantes de trabajo; la insuficiente competencia laboral o la carencia de experiencia en el trabajo retrasan las decisiones de las áreas de selección de talento y amplían los tiempos y costos de contratación.





“La capacitación para el trabajo parte de la nueva política de fomento al empleo con inclusión, como herramienta para disminuir las brechas existentes entre los perfiles profesionales que requieren las empresas”

Ante ello, la capacitación para el trabajo parte de la nueva política de fomento al empleo con inclusión, como herramienta para disminuir las brechas existentes entre los perfiles profesionales que requieren las empresas, para ser un motor que permita incrementar la productividad de diversos sectores económicos de la Ciudad.

Las sociedades más exitosas son las que consiguen empatar las capacidades formativas y educativas con las oportunidades reales que ofrece el mercado laboral, es por eso que las estrategias de productividad deben ir de la mano de una adecuada estrategia de capacitación y vinculación, y de políticas salariales que se ajusten a las necesidades y a la realidad que vive la población trabajadora.

Con esta óptica, la mayoría de las acciones de capacitación para el trabajo promovidas por la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo se realizan en coordinación con las empresas, bajo las modalidades denominadas "Capacitación en la Práctica Laboral o Capacitación Mixta".

Respecto a la primera estrategia, se inició un proceso de certificación de competencias la-

borales dirigido a 158 instructoras y 52 instructores en el estándar de competencia laboral ECO217 de Formación de Capital Humano del CONOCER, a fin de fortalecer y renovar sus conocimientos, habilidades y destrezas. Para la realización de este proceso de certificación se destinó una inversión de 534 mil 627 pesos.

Los programas de capacitación para el trabajo contaron con propuestas de instituciones capacitadoras y del sector empresarial, en acciones coordinadas con las empresas Finabra, S.A. de C.V; Comunicación Dinámica y Recuperación Efectiva; Autobuses Alas de Oro; Fundación Arte, Educación y Talento Compartido A.C.; D&O&G; Servicios Administrativos del Hipódromo CHU S.A. de C.V; GC; Mexicana de Evaluación; Colegio de Ventas y Negocios; Corporativo Smart Ocupacional; Grupo Telvista, entre otras.

Una parte importante de estas empresas abrió sus puertas a la práctica laboral de población juvenil beneficiaria del Programa Mi Primer Trabajo, orientado a romper el círculo vicioso dentro del cual las y los jóvenes no son contratados por carecer de experiencia laboral, pero son escasas las empresas que otorgan esta oportunidad a quienes ingresan por primera vez al mercado laboral.



Entre las instituciones capacitadoras que brindaron servicios y apoyo se encuentran: INCODEH, Casa de Cultura El Reloj, Centro Comunitario Rodolfo Sánchez, Centro Cultural Zapotitlán, Centro de Enseñanza Ambiental Dr. Mario Molina, CECATI No. 73 y No. 88; entre otros. Con estas acciones de capacitación se permitió la formación de nuevos perfiles laborales que favorecen la modernización y competitividad de las empresas y aumentan las posibilidades de vinculación laboral para quien se capacita.

A fin de proporcionar alternativas ocupacionales a los grupos de población excluidos del sector formal de la economía por su edad, condiciones de salud o por situaciones de discapacidad; se apoya el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas de estos grupos de población en áreas del conocimiento que les faciliten la realización de actividades productivas por cuenta propia; vinculadas con otros instrumentos de política pública orientados a consolidar tales iniciativas con maquinaria, mobiliario y equipo en custodia.

Como expresión de lo anterior, durante el periodo de enero al 15 de septiembre de 2015 se otorgó capacitación para el autoempleo a 1 mil 322 personas (1 mil 130 mujeres y 192 hombres). Por su parte, en el mismo periodo 401 personas emprendedoras (234 mujeres y 167 hombres) recibieron maquinaria y equipo para iniciar o fortalecer iniciativas de ocupación por cuenta propia, entre los que destacan consultorios odontológicos, estéticas, pequeños restaurantes, estudios fotográficos y talleres de costura, entre otros.

Se ha brindado apoyo a la población interna y preliberada de centros de reclusión para que al recuperar su libertad pueda reinsertarse a la vida productiva y posea las herramientas y capacidades que le posibiliten laborar en una empresa o realizar actividades por cuenta propia. Como resultado de lo anterior, en el periodo del 1 de enero al 15 de septiembre de 2015, se ha otorgado capacitación para el trabajo a 336 personas en esa condición (236 mujeres y 100 hombres). Entre las especialidades impartidas destacan carpintería, corte y confección, herrería, pintura, plomería, serigrafía y reparación de electrodomésticos.

Como parte de la Comisión para el Desarrollo de la Economía del Cuidado en la Ciudad y como una nueva estrategia de generación de empleos remunerados para el cuidado de personas, se promueve el reconocimiento a esta tarea que ha sido realizada, en su mayor parte, por mujeres de manera no remunerada en los propios hogares. Al respecto, se generó un programa de ocupación temporal para 617 personas, la mayoría mujeres, que en la actualidad cuidan a personas adultas mayores en sus domicilios por razón de parentesco.

Asimismo, se llevan a cabo acciones de capacitación para el desarrollo de habilidades y competencias especializadas del cuidado a la población referida, con el fin de contribuir a la constitución de empresas especializadas en esta actividad. Se tiene previsto capacitar a 100 mujeres y promover la constitución de al menos 30 proyectos en la modalidad de ocupación por cuenta propia.

En conjunto con el aporte de recursos del gobierno de la Ciudad y transferencias federales, durante el periodo del 15 de septiembre del 2014 al 15 de septiembre de 2015, fueron capacitadas 11 mil 223 personas desempleadas y subempleadas. De este total, al concluir los procesos de capacitación, 7 mil 17 personas se contrataron en una empresa o iniciaron actividades por cuenta propia.

3.3 OCUPACIÓN TEMPORAL: ACCIONES CON SENTIDO COMUNITARIO

Con el objetivo de apoyar a instituciones públicas y privadas, así como a organizaciones de la sociedad civil para la realización de tareas comunitarias con sentido social y lograr cambios en beneficio de poblaciones o territorios específicos, este Gobierno fomenta el empleo de poblaciones en situación de vulnerabilidad, como personas con discapacidad, jóvenes y adultos mayores. El Subprograma de Compensación a la Ocupación Temporal (SCOT) otorga un incentivo económico por un periodo de tres meses a personas que colaboran temporalmente en diversos proyectos públicos y comunitarios.

En total, a través de la ocupación temporal, en el periodo que se informa, se benefició a 6 mil



897 personas. El presupuesto ejercido en dichas acciones fue de 39.3 millones de pesos.

De ellas, 800 personas tienen alguna discapacidad y fueron contratadas para desarrollar diversas actividades productivas y de servicios en dependencias del propio Gobierno de la Ciudad, embajadas y organizaciones de la sociedad civil. Estas acciones hicieron evidente el gran potencial de este grupo de población en el desempeño de tareas para el que los impedimentos físicos no son obstáculo para cumplirlas con toda responsabilidad. Asimismo, se llevaron a cabo proyectos de limpieza de barrancas, rescate y reforestación de áreas verdes en diversas zonas de la CDMX, ocupando a mil 128 personas. Se incorporaron 434 personas adultas mayores en la realización de actividades administrativas en proyectos delegacionales; a 2 mil 709 jóvenes en diferentes proyectos, como huertos urbanos o levantamiento de encuestas a establecimientos mercantiles para necesidades de desarrollo de infraestructura

urbana y a mil 926 personas en otras actividades en los sectores público y social.

3.4 PROGRAMA DE APOYO A LA CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO Y FOMENTO A LA PRODUCTIVIDAD.

Mediante el Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad, denominado en el ejercicio anterior como Programa de Capacitación y Modernización (CyMO), operado por esta Secretaría desde el año 2003, se otorgan apoyos económicos a micro y pequeñas empresas, incluidas las del sector social (MyPES), que estimulan y fomentan acciones de capacitación y consultoría específica (en aspectos técnicos, de organización de procesos y nuevas tecnologías) a su plantilla laboral, a través de instructores externos, orientada a mejorar la productividad, competencia laboral, conservación de empleo, mejora de condiciones de trabajo de las y los trabajadores en activo y a que estos ejerzan su derecho a la capacitación.





Este programa desarrolla sus acciones en el marco de dos ejes fundamentales: 1.-Bajo demanda, busca responder a las necesidades específicas de cada empresa solicitante del apoyo y 2.- En un esquema de coparticipación la empresa, dependiendo de su tamaño, asume un porcentaje del costo de la capacitación.

En el período, se apoyó con 459 acciones de capacitación y consultoría a 117 unidades económicas, de ellas 76 por ciento son micro negocios y 24 por ciento pequeñas empresas. De este universo, 56.4 por ciento pertenecen al sector de servicios y 36 por ciento al de transformación. Con estas actividades se ha beneficiado a mil 326 trabajadoras y trabajadores, 44 por ciento de este universo es representado por mujeres.

Con este programa social se apoyó a 65.7 por ciento más empresas y se capacitó a 49.8 por ciento más trabajadoras y trabajadores que en el ejercicio anterior. El promedio de apoyo económico por unidad económica asciende a 18 mil 943 pesos y el costo beneficio por trabajador o trabajadora es de mil 648 pesos con una inversión por parte de la empresa beneficiada de 414 pesos por cada integrante de la plantilla laboral.

Para el próximo periodo se espera ampliar la cobertura de apoyo a MyPES, cuando menos en un 60 por ciento, con respecto al que se informa.

3.5 LA CAPACITACIÓN PARA Y EN EL TRABAJO

La mejora de las calificaciones laborales es un componente esencial de toda estrategia de impulso a la empleabilidad, a la productividad y acceso al trabajo digno y decente. La inversión en capacitación del personal de empresas o instituciones es pieza clave para aumentar el nivel de vida de la población: atrae y genera capital, mejora la organización de procesos, la incorporación de nuevas tecnologías y detona nuevas habilidades, capacidades y aptitudes de la fuerza laboral. La capacitación es tan necesaria para nuestro país, que la Ley Federal del Trabajo establece que es, tanto un derecho de las los trabajadores recibirla, como una obligación de las y los patrones el proveerla.

En las últimas décadas, la Ciudad de México experimentó una transformación en su vocación económica: pasó de ser una ciudad industrial a una de servicios. En la actualidad, el Distrito Federal contribuye con el 16.7% del



PIB del país (INEGI, 2013), además de ser la entidad con el más alto nivel de escolaridad y la de mayor oferta educativa. Estas características que hacen de la Ciudad de México uno de los mayores conglomerados urbanos en el mundo, requiere una robusta oferta de capacitación para el trabajo y formación profesional, como parte de las políticas públicas de fomento al empleo, el desarrollo económico y el incremento de la competitividad en el contexto global.

Para atender esta necesidad, el Gobierno de la Ciudad suscribió un convenio con la Secretaría de Educación Pública para crear el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT CDMX). Esta nueva institución entró en operación este año, ofreciendo cursos de capacitación y formación para y en el trabajo, con un claro compromiso de inclusión a jóvenes, personas con discapacidad, mujeres y hombres con deseos de insertarse o reinsertarse en el mercado laboral de la Ciudad de México.

El objetivo del ICAT CDMX es proveer la capacitación que requieren las empresas, y en general los empleadores, a efecto de acortar la brecha que existe entre buscadores de empleo y oferentes de puestos de trabajo.

Conscientes del proceso de transformación económica de nuestra ciudad, el ICAT

CDMX focaliza sus esfuerzos en tres temas prioritarios:

- El transporte público urbano,
- Los servicios turísticos y
- La economía del cuidado.

El transporte público es un servicio esencial para la movilidad en la Ciudad y por ello representa un componente importante de la productividad; los servicios turísticos, por ser el destino turístico con mayor número de visitantes nacionales en el país, por las divisas que genera, el hecho de que involucra más de 50 actividades económicas y por ser uno de los principales generadores de empleo formal en la Ciudad; y la economía del cuidado, dado que la Ciudad tiene el más alto índice de envejecimiento del país y un porcentaje importante de población dependiente que requiere ahora y requerirá en el futuro cercano, cuidados especiales.

En agosto pasado el ICAT CDMX recibió la acreditación como Entidad de Certificación y Evaluación (ECE) por parte del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER). La oferta de capacitación que ofrece el ICAT CDMX se desarrollará con base en los estándares de competencia laboral que certifica la Red CONO-

CER. En un inicio, el Instituto se especializará en la capacitación, evaluación y gestión de certificaciones para los siguientes estándares de competencia:

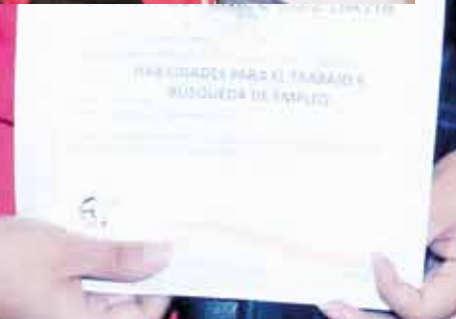
- ECO 217: Impartición de cursos de formación de capital humano de manera presencial grupal.
- ECO 246: Operación de Vehículo de Transporte Público Individual.
- ECO 561: Prestación de servicios de aseo y alimentación en el hogar.
- ECO 045: Servicios de recepción y atención al huésped para su alojamiento temporal
- ECO 026: Atención a personas adultas mayores.

Como entidad descentralizada del Gobierno del Distrito Federal, el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México tiene como mandato apoyar las políticas públicas de fomento al empleo y acceso al trabajo digno, fortalecimiento de los procesos de enseñanza - aprendizaje, desarrollo económico e

innovación y desarrollo tecnológico. Por estas razones, los titulares de las secretarías encargadas de cada uno de estos temas forman parte de la Junta de Gobierno del Instituto. A modo de ejemplo, durante el 2015, el ICAT CDMX ha participado en acciones en coordinación con diversas dependencias y entidades del Gobierno del Distrito Federal, tales como:

- Fortalecimiento de organizaciones de trabajadores no asalariados: A solicitud de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social de la STyFE, se capacitó en Fotografía Digital a una unión de fotógrafos que ofrecen sus servicios en la vía pública.
- Capacitación para el trabajo a personas con discapacidad: En convenio de colaboración con el INDEPEDI, se capacitó a Personas con Discapacidad que participaron en el Programa de Trabajo Temporal del GDF y a los cuales se les brindaron herramientas básicas de cómputo, para que pudieran desempeñarse de una mejor manera y con mayor eficiencia en los puestos a los cuales fueron designados. En total se capacitaron 68 personas hasta el





mes de septiembre y durante el mes de octubre se capacitarán otras 45.

- Capacitación y adiestramiento a personal operativo de hoteles: El 07 de julio de 2015 se firmó un Convenio entre la Secretaría de Turismo de la Ciudad de México, la STyFE, la Asociación de Hoteles de la Ciudad de México y el ICAT CDMX, en donde el Instituto capacita a trabajadores de los hoteles miembros de la Asociación. Para el mes de septiembre se capacitó a más de 250 personas en temas de Atención y Calidad en el Servicio, Manejo Higiénico de Alimentos, Resolución de Problemas, Valores de Excelencia y Ética Laboral y Uso de las TIC's. Para finales del año, se espera llegar a más de 700.
- Incremento a la empleabilidad de las y los jóvenes: el Instituto desde sus inicios es sensible a la problemática de los jóvenes que egresan de la escuela media superior y superior y que en estos momentos se encuentran en búsqueda de una oportunidad laboral. Para ello, desarrolló una currícula para la búsqueda de empleo, basada en habilidades que las empresas demandan, como son: trabajo en equipo, resolución de problemas, expresión oral, organización del tiempo, pro actividad en la búsqueda de empleo. Esto se complementa con habilidades tales como: elaboración

de currículo moderno, basado en el reconocimiento de fortalezas individuales, conducción en una entrevista de trabajo e imagen profesional. De esta capacitación, egresaron en el mes de agosto 77 jóvenes, 33 hombres y 44 mujeres con testimonios de buenos resultados en la obtención de un empleo formal y en el crecimiento personal que obtuvieron.

- Unidad de Capacitación en la Delegación Gustavo A. Madero: Con una inversión total de 40 millones de pesos, el ICAT CDMX comenzará este año la construcción de su primera Unidad de Capacitación, la cual estará ubicada en la Delegación Gustavo A. Madero, en el predio conocido como La Pastora, con un terreno de 4 mil 800 metros cuadrados, con 5 mil 500 metros cuadrados de construcción en obra negra. La capacitación para la inserción laboral en esta zona es requerida para dar herramientas que incrementen la empleabilidad y acceso a trabajo digno a sus habitantes. En esta Unidad de Capacitación el ICAT CDMX impartirá cursos de capacitación en hotelería y transporte público urbano y cuidado de adultos mayores, principalmente. Los recursos para su construcción y equipamiento provienen en partes iguales del Gobierno del Distrito Federal y de la Secretaría de Educación Pública.



3.6 COMISIÓN DE PRODUCTIVIDAD DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Con el compromiso de este Gobierno de incrementar la productividad, se instaló la Comisión de Productividad de la Ciudad de México el 5 agosto de 2014. Desde entonces, la Comisión ha sesionado en cuatro ocasiones de manera ordinaria, en las cuales se han discutido los temas que repercuten de manera directa en la productividad de las empresas de la Ciudad de México. Entre ellos, destaca la discusión que se ha dado en el seno de la Comisión sobre la importancia de incrementar el salario mínimo, siendo este una variable íntimamente relacionada con la productividad. En ese sentido, los sectores representados en la Comisión, manifestaron su compromiso para seguir apoyando el llamado que hizo el Jefe de Gobierno del DF, desde Mayo de 2014 para que se tomen las medidas que desvinculen el salario mínimo de diversas leyes, normas y reglamentos,

tanto a nivel local como federal, de tal suerte que este refleje su verdadero sentido y propósito constitucional. La Comisión ha decidido ordenar sus trabajos y recomendaciones con base en cuatro subcomisiones integradas por representantes del GDF, empresarios, trabajadores y académicos. Los ejes temáticos son los siguientes: i) empleo informal y precario, ii) beneficios compartidos de la productividad, iii) capacitación y adiestramiento e iv) innovación y desarrollo tecnológico.

El trabajo de esta Comisión y de sus Subcomisiones marcará la pauta a seguir para diseñar políticas públicas y acciones de gobierno dirigidas a mejorar la productividad de los sectores más rezagados y potenciar la de aquellos que son altamente productivos, con la finalidad de incrementar de manera sostenible la competitividad de la Ciudad de México en el contexto de las ciudades globales.





“El trabajo de esta Comisión y de sus Subcomisiones marcará la pauta a seguir para diseñar políticas públicas y acciones de gobierno dirigidas a mejorar la productividad de los sectores más rezagados y potenciar la de aquellos que son altamente productivos”



4 Aseguramiento del respeto a los derechos y la no discriminación

4 ASEGURAMIENTO DEL RESPETO A LOS DERECHOS LABORALES Y LA NO DISCRIMINACIÓN

4.1 PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

El trabajo es, sin duda, uno de los elementos que nos permiten medir con mayor precisión el desarrollo económico y el bienestar de países y ciudades. Contar con empleos estables contribuye a disminuir la desigualdad y la exclusión social. De ahí nace el valor de permanecer en un empleo para las trabajadoras y los trabajadores, quienes centran su esfuerzo en la eficiencia y la eficacia.

Es por ello la importancia de tener empleos con salarios que satisfagan las necesidades básicas de las familias y en donde se respeten y cumplan los derechos humanos laborales, a través de vigilar, observar y aplicar la Ley Fe-

deral del Trabajo, los reglamentos y las disposiciones de jurisdicción local, con el propósito de promover su exacto cumplimiento.

La presente administración procura, de manera gratuita, justicia laboral en apoyo a la población trabajadora, grupos vulnerables y discriminados. De esta manera ejerce las atribuciones y facultades que le otorga la normatividad vigente. Se vigila la aplicación de las normas y las disposiciones de jurisdicción local para promover el respeto a los derechos humanos laborales de la población trabajadora del Distrito Federal.

La población trabajadora puede solicitar el servicio de asesoría jurídica en los siguientes temas:

- Derechos y obligaciones laborales
- Aplicación de las normas de trabajo
- Seguridad social



Además se ofrece el servicio de conciliación en busca siempre de obtener los mayores beneficios posibles para la clase trabajadora. Y, al mismo tiempo del seguimiento jurídico, se canalizan a las autoridades correspondientes los casos de:

- Discriminación
- Hostigamiento sexual
- Despido por embarazo
- Actos de violencia física o psicológica dentro o fuera de los centros de trabajo.

4.1.1 PRINCIPALES LOGROS

Durante este año de gestión, la STyFE, a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, se ha caracterizado por proteger y salvaguardar los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores de la Ciudad de México, mediante las acciones que a continuación se detallan:

Durante el último año, se han recibido y atendido un total de 24 mil 197 solicitudes de asesoría en materia laboral, cifra que representa un incremento del 2.6 por ciento respecto del año anterior. Del universo de asesorías, estas se dividieron por género y porcentaje de la siguiente manera:

- ✓ 10 mil 65 fueron para mujeres trabajadoras remuneradas, lo que equivale al 41.6 por ciento.
- ✓ 14 mil 132 de trabajadores, cifra que representa el 58.4 por ciento del total.

Las asesorías atendidas, además de dar a conocer los derechos y obligaciones laborales, sirven para identificar las circunstancias que rodean y afectan a la población trabajadora, para con ello, diseñar y establecer los mecanismos idóneos para la mejor defensa de sus derechos. Las denuncias más comunes que hemos identificado, son:

- Despido injustificado
- Falta de otorgamiento o pago de prestaciones

- Retención o descuento injustificado de salario
- Poco o nulo pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

Del universo de 24 mil 197 asesorías atendidas el 32.0 por ciento de la población trabajadora proviene del Estado de México, el 0.46 por ciento del Estado de Hidalgo, el 0.15 por ciento del Estado de Morelos, el 0.01 por ciento del Estado de Puebla y el 67.38 por ciento residen en el Distrito Federal.

La población usuaria de nuestros servicios, originaria de la Ciudad de México, proviene de los 16 Órganos Político Administrativos en la siguiente proporción: Álvaro Obregón 8.0 por ciento, Azcapotzalco 6.5 por ciento, Benito Juárez 3.6 por ciento, Coyoacán 5.9 por ciento, Cuajimalpa 2.9 por ciento, Cuauhtémoc 9.6 por ciento, Gustavo A. Madero 9.9 por ciento, Iztacalco 5.2 por ciento, Iztapalapa 16.0 por ciento, Magdalena Contreras 4.7 por ciento, Miguel Hidalgo 5.5 por ciento, Milpa Alta 2.3 por ciento, Tlahuac 2.3 por ciento, Tlalpan 6.7 por ciento, Venustiano Carranza 6.7 por ciento y Xochimilco 4.2 por ciento.

De las 24 mil 197 asesorías proporcionadas, 158 son de trabajadores de entre 14 a 17 años de edad, 7 mil 281 para un rango de 18 a 30 años, 15 mil 540 de entre 31 a 59 años y 1 mil 218 de trabajadoras y trabajadores de 60 años en adelante.

En cuanto a escolaridad, 125 trabajadores manifestaron no saber leer ni escribir; 192 trabajadores saben leer y escribir, pero no cursaron ningún tipo de educación escolarizada; 3 mil 101 tan solo cursaron la primaria; 7 mil 187 la secundaria; la preparatoria o bachillerato 8 mil 738; 4 mil 393 terminó alguna licenciatura; y tan solo 461 de trabajadoras o trabajadores tienen algún tipo de posgrado.

El concepto de trabajo digno, impulsado por esta administración, busca que aspectos como el salario recibido por las trabajadoras y los trabajadores, cubra las necesidades básicas, por ello la necesidad de tener empleos en donde no solo se respetan y cumplan los derechos la-

borales básicos, sino que cuenten con salarios acordes a la realidad económica del país. De las 24 mil 197 solicitudes de asesoría: 6 mil 929 trabajadoras y trabajadores ganan entre uno y dos salarios mínimos; 11 mil 64 ganan entre tres y cuatro salarios mínimos; 4 mil 135 entre cinco y seis; 1 mil 292 de siete a ocho y tan solo 777 trabajadoras y trabajadores ganan sueldos arriba de nueve salarios mínimos.

Bajo este contexto, la presente administración tiene muy clara la atención que se debe brindar a los grupos más vulnerables, por lo cual, en la defensa de los derechos laborales, la procuración de justicia y el concepto de trabajo digno, se da prioridad a las trabajadoras y trabajadores de más de 60 años, grupo que dentro del universo de asesorías atendidas en el presente ejercicio, reporta un incremento significativo, ya que en el periodo comprendido del 16 de septiembre de 2014 al 15 de septiembre de 2015, se han recibido y atendido un total de 1 mil 218, lo que representa un incremento significativo del 75.20 por ciento en comparación con el año anterior.

En la Procuración de Justicia Laboral, se buscan los mejores beneficios para la población trabajadora, por lo cual, de las acciones de conciliación que desarrolla la presente administración, se establece como prioridad la conciliación obrero-patronal, evitando con esto, procesos largos y tediosos, en los cuales las trabajadoras y los trabajadores, se encuentran en la incertidumbre.

Durante el periodo del 16 de septiembre de 2014 al 15 de septiembre de 2015, se logró la consecución de 4 mil 317 convenios en beneficio de la población trabajadora, que permitieron recuperar 108 millones 336 mil pesos, en favor de los trabajadores, cifra 2.7 por ciento superior a la obtenida el año pasado

Esta cantidad es 490.17 por ciento más de lo que se invierte, en todo el presupuesto de la propia Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Es decir, por cada peso que este gobierno gasta en procuración de justicia laboral, recuperamos cinco pesos en favor de la población trabajadora.

CUADRO 1 ASESORÍAS LABORALES ATENDIDAS E INCREMENTO PORCENTUAL.

Acción Realizada	2012-2013	2014-2015*	
	Meta alcanzada	Meta alcanzada	Porcentaje de Incremento Respecto del periodo 2012-2013
Solicitudes de Asesoría En Materia Laboral Atendidas por la PDTDF**	23,567	24,197	%2.6

CUADRO 1.2 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS ASESORÍAS LABORALES ATENDIDAS ENTRE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES.

Acción Realizada	2014-2015*				
	Meta alcanzada	Mujeres Trabajadoras	Porcentaje del Total	Hombres Trabajadores	Porcentaje del Total
Solicitudes de Asesoría En Materia Laboral Atendidas por la PDTDF**	24,197	10,065	%41.6	14,132	%58.4

* Cifras hasta el 15 de septiembre de 2015.

** Procuraduría de la Defensa del trabajo.

La representación laboral gratuita de la población trabajadora ante las autoridades competentes es una acción afirmativa del concepto de trabajo digno, en donde se busca, a través de la presentación y seguimiento de un juicio laboral ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, que las trabajadoras y los trabajadores, obtengan la indemnización que por ley les corresponde ante una situación de despido, en muchos casos injustificado.

Del 16 de septiembre de 2014 al 15 de septiembre de 2015, se presentaron ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, 2 mil 868 juicios laborales nuevos patrocinados a favor de la población trabajadora. De estos, el 42.0 por ciento son de mujeres trabajadoras remuneradas.

Como parte del patrocinio y seguimiento de los juicios laborales ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, la presente administración, a través de profesionistas calificados en materia laboral, atiende las audiencias que señala dicho organismo, acción fundamental para el

buen resultado de los juicios de la población trabajadora. Durante el periodo que se informa, se atendieron 17 mil 183 audiencias ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del DF, lo que representa un incremento del 2.9 por ciento en comparación con el año pasado.

Lo anterior cobra relevancia, al ver las acciones que el Gobierno del Distrito Federal destina para la Procuración de Justicia Laboral, esto por medio de la Representación Laboral Gratuita, a través de los profesionales con los que cuenta, quienes atienden en promedio el 8.16 por ciento del total de audiencias señaladas por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del DF.

La STyFE tiene muy clara que su política laboral valora el concepto de trabajo digno e incorpora los medios necesarios para que la población trabajadora defienda y haga valer sus derechos laborales, sin necesidad de contratar abogados particulares para los que en muchas ocasiones no contarían con los recursos suficientes.

CUADRO 2. CONVENIOS CELEBRADOS Y RECUPERACIÓN ECONÓMICA A FAVOR DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA 2015-2014.

Acción Realizada	2014-2015*	
	Convenios Celebrados que Ponen Fin al Conflicto Laboral	Cantidades Recuperadas a Favor de la Población Trabajadora
Convenios Celebrados y Cantidades Económicas recuperadas por la PDTDF**	4,317	108,336,000\$

CUADRO 2.1 RECUPERACIÓN ECONÓMICA A FAVOR DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA E INCREMENTO PORCENTUAL.

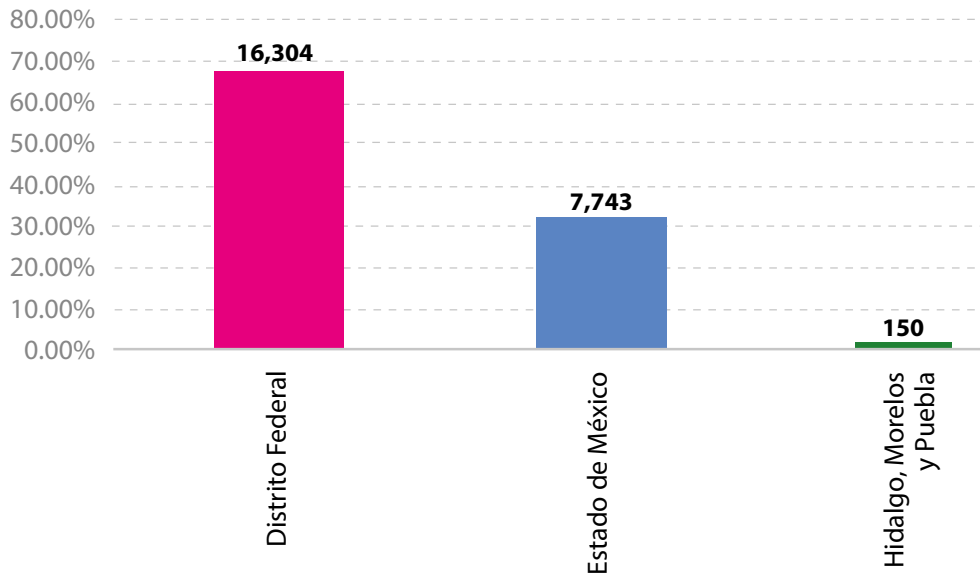
Acción Realizada	2012-2013	2014-2015*	
	Meta alcanzada	Meta alcanzada	Porcentaje de Incremento Respecto del periodo 2012-2013
Cantidades Económicas recuperadas por la PDTDF**	105,410,928	108,336,000\$	%2.7

*Cifras hasta el 15 de septiembre de 2015

**Procuraduría de la Defensa del Trabajo

GRÁFICO 1

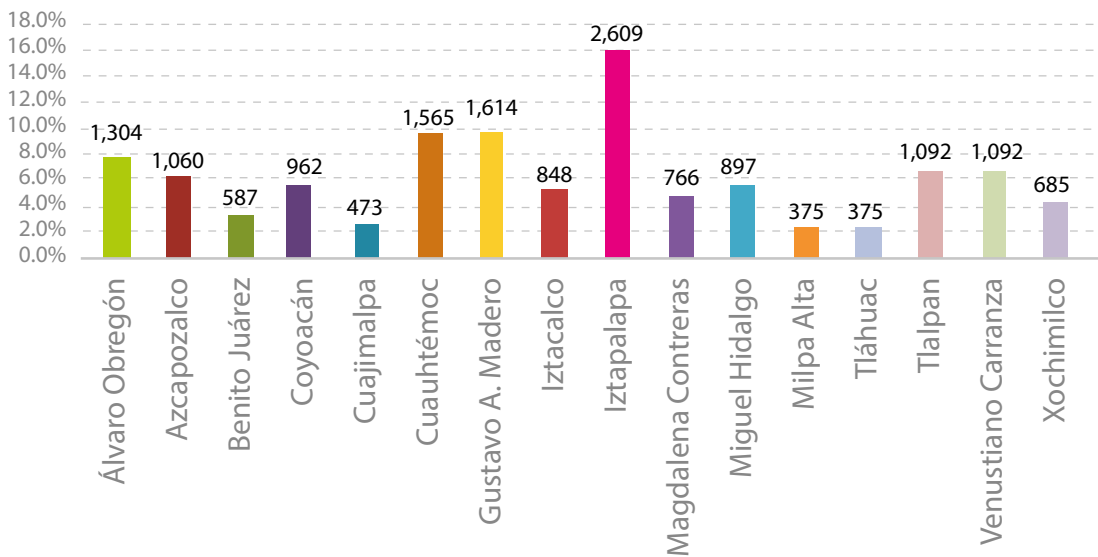
Lugar de residencia, porcentaje y total de la Población Trabajadora que recibió asesoría en la Procuraduría de la Defensa de Trabajo en el periodo 2014 - 2015*



Total de asesorías laborales periodo 2014 - 2015*: 24,197

GRÁFICO 2

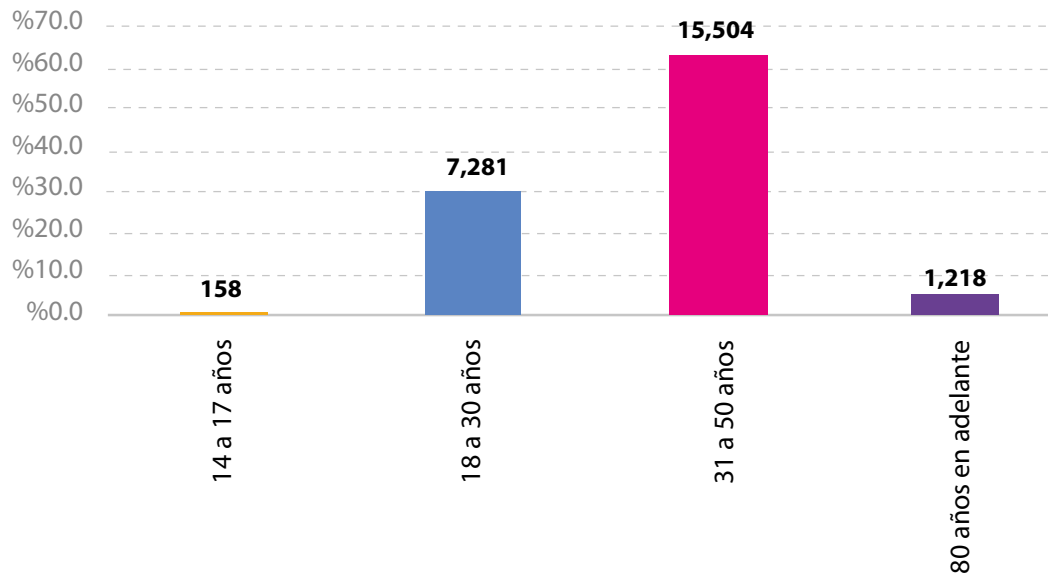
Porcentaje y total de la Población Trabajadora que recibió asesoría en la Procuraduría de la Defensa de Trabajo en el periodo 2014 - 2015*



Total de Población Trabajadora residente en el D.F., atendida en el periodo 2014 - 2015*: 16,304

GRÁFICO 3

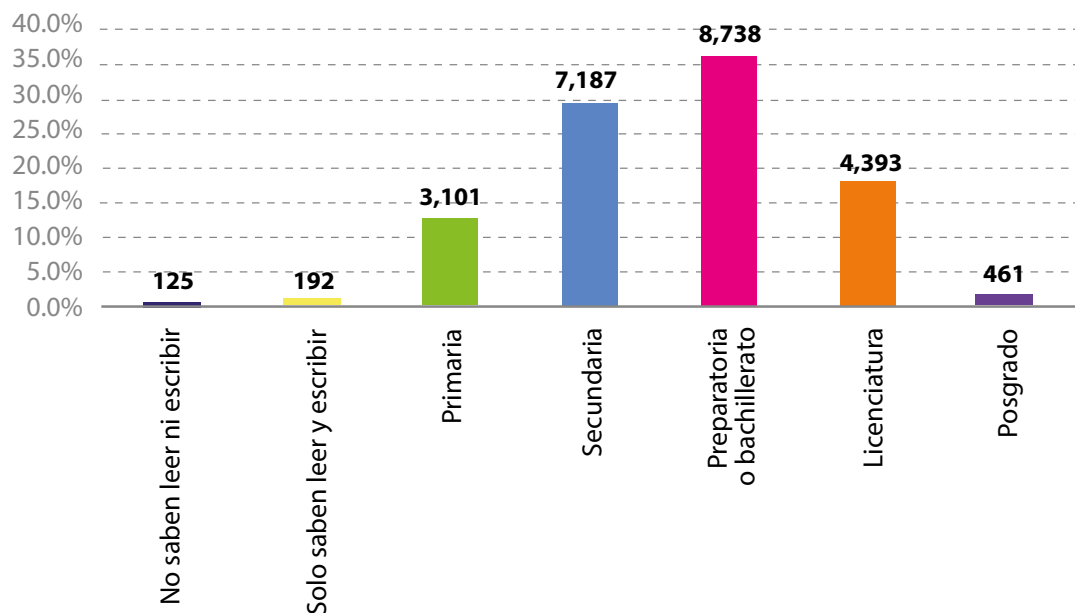
Edad, porcentaje y total de la Población Trabajadora que recibió asesoría en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el periodo 2015 - 2014*



Total de asesorías laborales periodo 24.197 : *2015 - 2014

GRÁFICO 4

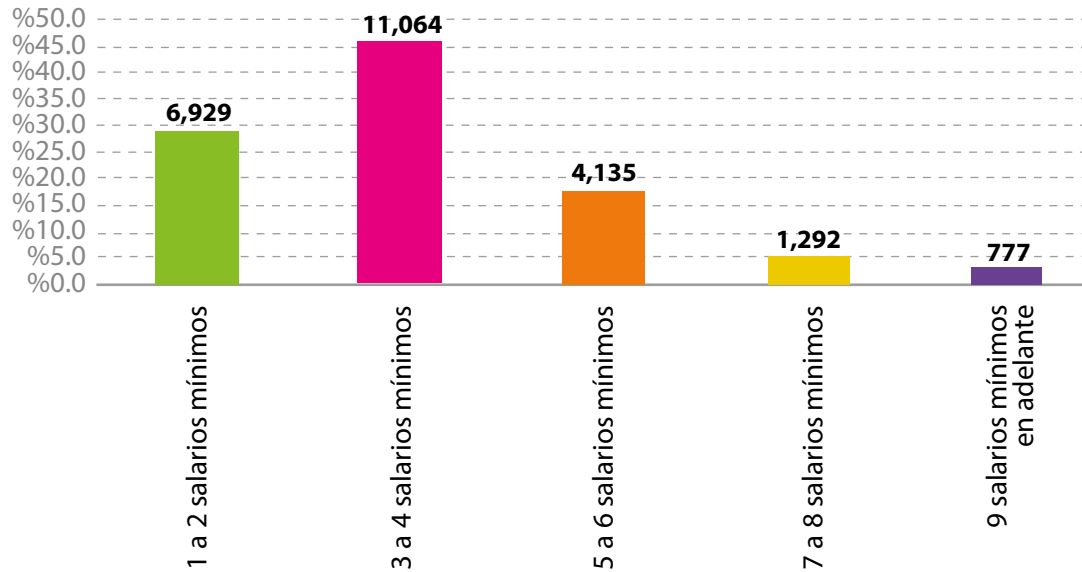
Escolaridad, porcentaje y total de la Población Trabajadora que recibió asesoría en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el periodo 2014 - 2015*



Total de asesorías laborales periodo 2014 - 2015*: 24,197

GRÁFICO 5

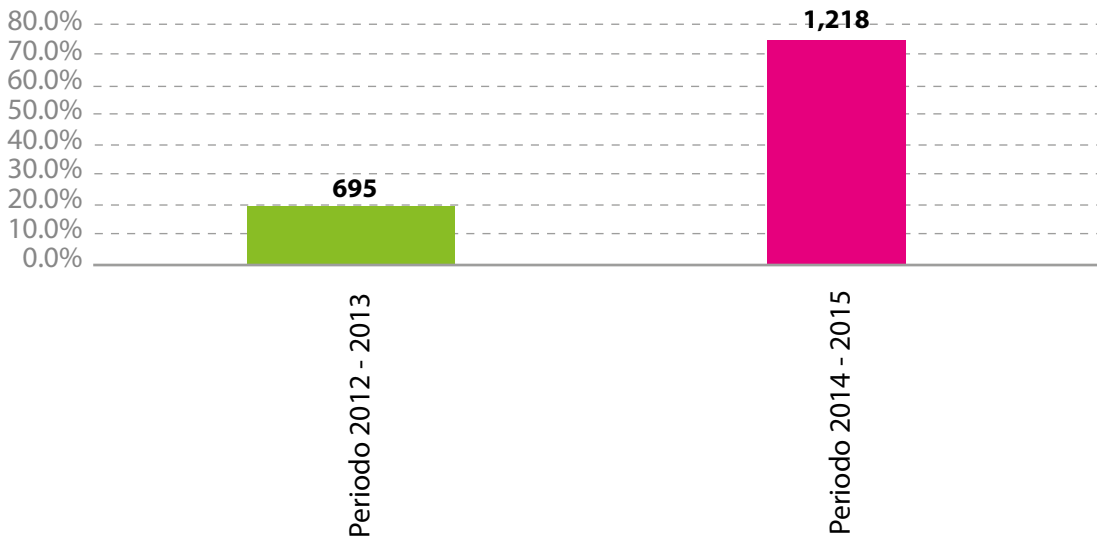
Salario, porcentaje y total de la Población Trabajadora que recibió asesoría en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en periodo 2015 - 2014*



Total de asesorías laborales periodo 24,197 : *2015 - 2014

GRÁFICO 6

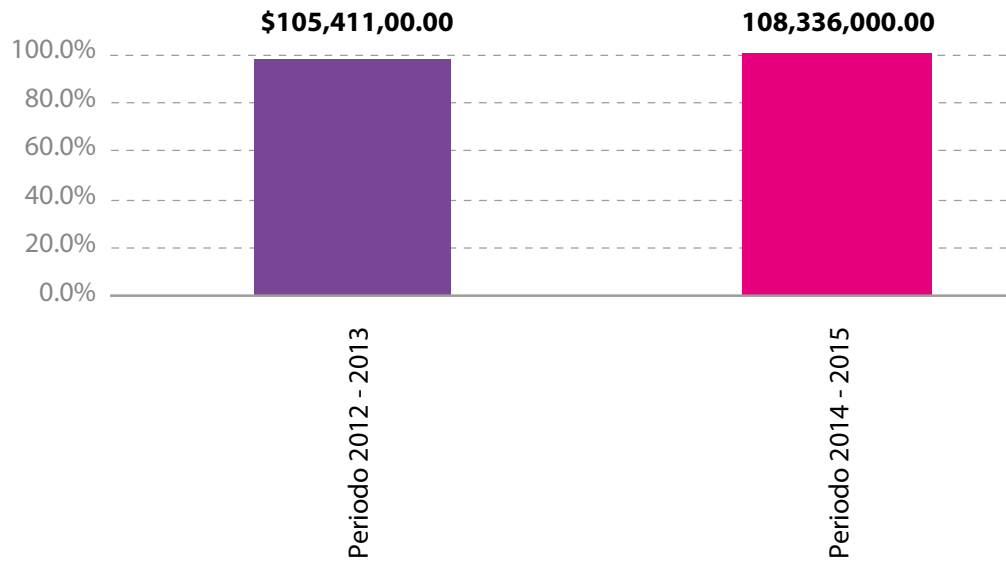
Porcentaje de asesorías laborales de trabajadoras y trabajadores es de más de 60 años en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el periodo 2012 - 2013 y 2014 - 2015* (comparativo)



Total de asesorías laborales periodo 2014 - 2015*: 1,218
*16 de septiembre 2014 al 15 de septiembre de 2015

GRÁFICO 7

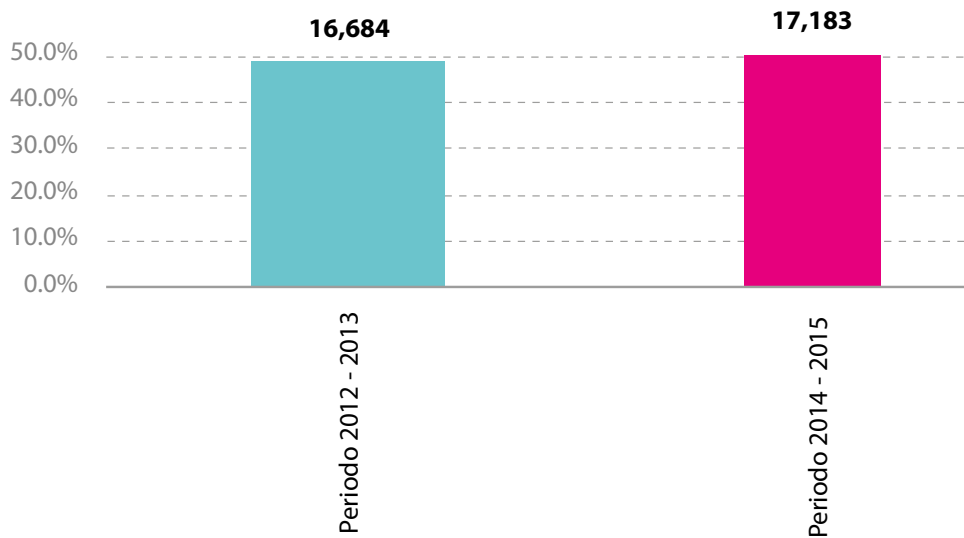
Porcentaje de recuperación económica a favor de trabajadoras y trabajadores en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el periodo 2012 - 2013 y 2014 - 2015* (comparativo)



Cantidad recuperada por celebrado en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo,

GRÁFICO 8

Porcentaje de audiencias por personal de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en juicios laborales patrocinados ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. en el periodo 2012 - 2013 y 2014 - 2015* (comparativo)



Total de audiencias atendidas periodo 2014 - 2015*: 17,183
*16 de septiembre de 2014 al 15 de septiembre de 2015

ACCIONES PARA LA DEFENSA DEL TRABAJO

La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo del Gobierno de la Ciudad de México, a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo promueve y garantiza el estricto cumplimiento de los derechos laborales en el marco de los derechos humanos. Impulsando, en todo momento, la conciliación como mecanismo legal e idóneo para resolver conflictos obrero-patronales. Los servicios que presta son los siguientes:

- Brinda asesoría y orientación jurídica en materia laboral a las y los trabajadores y sus beneficiarios, así como a los sindicatos cuando lo solicitan.
- Concilia equitativamente los conflictos obrero-patronales velando por los intereses de la población trabajadora, haciéndolos valer mediante convenios.
- En caso de no existir conciliación la Procuraduría elabora y presenta la demanda, además de patrocinar a las y los trabajadores, beneficiarios y sindicatos en el juicio laboral.
- Interpone todo tipo de recursos ordinarios y extraordinarios, incluso el

Juicio de Amparo en contra de acuerdos, de resoluciones o de laudos emitidos por autoridades laborales.

- Asesora y canaliza ante las instituciones competentes, entre otros, en los siguientes casos: Discriminación. Hostigamiento sexual. Violencia laboral. Acoso laboral y en general cualquier conducta presuntamente constitutiva de algún delito.
- Asesoría laboral y atención en áreas específicas para la población trabajadora integrante de grupos prioritarios, tales como: adultos mayores, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, menores trabajadores, personas en estado de vulnerabilidad, indígenas, migrantes y otros.
- Otorga atención y realiza las gestiones necesarias para que las y los trabajadores reciban, en tiempo y forma, pago de salario en caso de retención, el reparto de utilidades, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, pago de indemnización por despido injustificado, pago de finiquito por retiro voluntario, pago de indemnización por riesgo de trabajo, designación de beneficiarios y en su caso prestaciones especiales.

Procuraduría de la Defensa del Trabajo

Informes: Calzada San Antonio Abad núm. 122, 4º piso,
col. Tránsito, del. Cuauhtémoc, C. P. 06820, México D. F.

Tel. 5740 2845 y 5740 1911

www.trabajo.df.gob.mx



SECRETARÍA DE
TRABAJO Y FOMENTO
AL EMPLEO

Todos los servicios
son gratuitos



4.2 INSPECCIÓN DEL TRABAJO

La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STYFE), a través de la Inspección de Trabajo tiene en sus atribuciones y facultades la vigilancia del cumplimiento de las normas de trabajo. Esta vigilancia se concentra de manera primordial en la revisión de las condiciones generales de trabajo. La que corresponde a la materia de seguridad e higiene y salud laboral, recae en el ámbito de la autoridad federal. La autoridad local cumple solo un papel de coadyuvancia. Para el cumplimiento de sus determinaciones puede imponer sanciones económicas que la misma ley laboral establece.

El 17 de septiembre de 2014, entró en vigor el nuevo "Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones". El Reglamento rige en todo el territorio nacional y por ende en el Distrito Federal. Tiene como objeto establecer los procedimientos para promover y vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y los elementos a considerar para la cuantificación de las sanciones por violaciones a la misma en los centros de trabajo. Dicho reglamento prioriza la asesoría para el cumplimiento voluntario de la normatividad laboral, por encima de la sanción.

Es importante resaltar que en la Ciudad de México existen 452 mil 347 empresas, según

datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). De ellas, 386 mil 645 tienen cinco empleados o menos. Por ello la STYFE ha considerado la importancia de evitar el riesgo del cierre de empresas, ya que las sanciones que determinan la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento de Inspección son costosas. La asesoría y los medios alternos se antepone para dar cumplimiento a la norma, como principales acciones a realizar. El diálogo social es el instrumento fundamental de acercamiento entre las empresas y el Gobierno de la Ciudad.

Por tal razón esta Dependencia, por conducto de la Inspección de Trabajo, diseñó una serie de acciones con la finalidad de fomentar entre las empresas el cumplimiento voluntario de sus obligaciones laborales, para propiciar el trabajo digno o decente, la inclusión laboral, igualdad sustantiva, elevar la capacitación, la productividad y promover una cultura de la prevención de riesgos de trabajo, la protección de los derechos humanos laborales y la vigilancia del trabajo de menores.

Con el nuevo Reglamento de Inspección de Trabajo se implementó el Programa de Asesoría Técnica sobre Condiciones Generales de Trabajo, que se focalizó a dos sectores empresariales fundamentales: construcción y limpieza.

Se ofreció asesoría a las empresas inspeccionadas a fin de promover el cumplimiento de

todas las normas de trabajo, con especial énfasis en lo concerniente a la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, trabajo digno o decente y el trabajo de adolescentes de acuerdo a la ley; así como, la prohibición del trabajo de niñas y niños.

En el marco de estos trabajos, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo firmó el 13 de julio de 2015 un convenio con la Cámara Nacional de la Industria de Desarrollo y Promoción de Vivienda, Delegación Valle de México (CANDEVI VM), el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT CDMX) y la Asociación Construyendo y Creciendo, cuyo objeto formaliza la generación de empleos con mejores condiciones laborales para las y los trabajadores de la construcción de la Ciudad de México; así como, la igualdad de oportunidades, capacitación, seguridad social y trabajo digno o decente.

La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo mediante mecanismos alternos a la inspección del trabajo, elaboró el programa de "Autorregulación de los Centros de Trabajo de la Construcción y de los Servicios de Limpieza, para el Fomento del Trabajo Digno en la Ciudad de México", publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el 24 de agosto de 2015. Este documento convoca a las empresas empleadoras a cumplir con sus obligaciones laborales a través de la formalización de compromiso voluntario; encaminado a fomentar, promover y vigilar el derecho al trabajo digno, que comprende: salario remunerador, beneficios compartidos de la productividad entre empresas empleadoras y personas trabajadoras (utilidades), seguridad social, igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, capacitación y libertad de asociación. Estas empresas serán reconocidas como generadoras de trabajo digno. Dicho programa está dirigido a un universo de aproximadamente 3500 empresas (3000 de la construcción y 500 de servicios de limpieza). El programa beneficia a las empresas registradas para quedar exentas de inspecciones ordinarias durante la vigencia del programa; son asesoradas de forma permanente y beneficiará a las y los trabajadores de tales centros de trabajo, quienes tienen la garantía del respeto de sus derechos laborales.

4.2.1 VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD LABORAL

Asesorías.

Para dar cumplimiento al nuevo Reglamento General de Inspección de Trabajo y Aplicación de Sanciones, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de junio de 2014, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo implementó el Programa de Asesoría Técnica sobre Condiciones Generales de Trabajo, derivado del cual, se asesoró a diversos sectores empresariales para vigilar el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Del 16 de septiembre de 2014 al 15 de septiembre de 2015, se ordenó un total de 3,500 inspecciones y el mismo número de cartas invitación para proporcionarles asesoría. Esto en beneficio de 11 mil 837 trabajadoras y 12 mil 734 trabajadores involucrados, lo que hace un total de 24 mil 561.

Sanciones

En el periodo de septiembre de 2014 a septiembre de 2015 se emitieron 681 emplazamientos en los procedimientos administrativos sancionadores derivados de las visitas de inspección sobre condiciones generales de trabajo y los iniciados por determinaciones de la autoridad Hacendaria por concepto de reparto adicional de utilidades.

A pesar de que se prioriza la asesoría, se emitieron resoluciones que contienen sanciones derivadas de los procedimientos administrativos sancionadores, lo que arroja los siguientes resultados:

- Respecto de los procedimientos derivados de las visitas de inspección, por incumplimiento a la normatividad laboral en las condiciones generales de trabajo, las multas impuestas ascendieron a 930 mil pesos.
- De los procedimientos administrativos instaurados por la determinación adicional de reparto de utilidades, las multas impuestas sumaron 1.2 millones de pesos.
- En total se impusieron multas por 2.1 millones de pesos.

- De septiembre de 2014 a la fecha, se han enviado 123 oficios a la Secretaría de Finanzas para la ejecución de sanciones impuestas que no fueron impugnadas ni pagadas por los patrones, con los siguientes resultados:
- De los expedientes derivados de visitas de inspección se giraron un total de 80 oficios, para el cobro de diversas sanciones que suman 530 mil pesos de multas.
- De los procedimientos administrativos instaurados por la autoridad Hacendaria por concepto de reparto adicional de utilidades se giraron un total de 43 oficios para el cobro de diversas sanciones que suman multas por 1.5 millones.

4.2.2 CASO ESPECIAL "GASOLINERAS"

Las empresas gasolineras en esta Ciudad presentan alta incidencia en la violación de los derechos de sus trabajadores al evadir su responsabilidad como patrones, de manera relevante en cuanto al no pago de salarios y omisión de la inscripción a la seguridad social.

La STyFE recibió diversas quejas interpuestas por trabajadoras y trabajadores de la gasolinera "Superservicio Coapa, S.A. de C.V.", quienes denunciaron violaciones a la legislación laboral; por ello se realizaron diversas inspecciones extraordinarias radicadas bajo los números de expedientes DG/0843/14, DG/1232/14, DG/3194/14 y DG/0014/15; que determinaron que la empresa incurre en violaciones laborales, tales como: No contratación laboral real, no pago de salarios, no pago de utilidades ni el otorgamiento de la seguridad social.

Por lo anterior, se emitieron diversas resoluciones con sanción por un monto total de 473 mil 750 pesos; asimismo, se dio parte al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (PGJDF), instancias que a la fecha han iniciado los procedimientos respectivos con apego a las Leyes aplicables.

4.2.3 FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

La STyFE proyecta fortalecer la Inspección del Trabajo mediante su reestructura y un mayor presupuesto lo que coadyuvará a mejorar la planeación e incrementar el número de inspectoras e inspectores del trabajo; dotarlos de mayores herramientas relacionadas con el avance de la ciencia y tecnología; así como, capacitación y certificación de los mismos. Dicho fortalecimiento apoyará la trascendencia de la inspección en la vigilancia de la legislación laboral; la inspección del trabajo potencializará su campo de acción en el número, naturaleza, importancia y situación de los establecimientos sujetos a inspección; atención inmediata al rezago en la cantidad de Inspectores Locales de Trabajo; para atender las recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) y el Consejo Económico y Social de la Ciudad de México.

4.3 INCLUSIÓN LABORAL PARA TODOS Y TODAS

4.3.1 FERIAS DEL EMPLEO EMPODERA T

Es importante resaltar la realización de las Ferias de Empleo Empodera-T que, en el marco de una estrategia integral de inclusión socio laboral, busca abrir oportunidades laborales que contribuyan al desarrollo de una vida laboral plena, digna y productiva de las personas con discapacidad que habitan en la CDMX.

En el marco de esta política laboral incluyente, de septiembre 2014 al mes de agosto del presente año, se realizaron dos Feria de Empleo "Empodera-T", dirigidas a personas con alguna discapacidad. Se atendieron 618 personas, y se logró la colocación 123 de ellas en empresas del sector privado.

Estas Ferias forman parte de la estrategia integral "Empodera-T", que constituye una vía de inclusión laboral en beneficio de las personas con discapacidad. Se impulsa la promoción, colocación y permanencia en un empleo formal o bien el desenvolvimiento de una actividad productiva por cuenta propia a través de la capacitación, todo lo anterior favorece la



Feria de Empleo

EMPODERA-T

para

Personas con Discapacidad

17 de junio 2015

Forma
ej
Autor:
CP-2015

http://feria
www.feria
www.feria
www.feria

@empoderat_mx

“Empodera-T”, constituye una vía de inclusión laboral en beneficio de las personas con discapacidad. Se impulsa la promoción, colocación y permanencia en un empleo formal o bien el desenvolvimiento de una actividad productiva por cuenta propia a través de la capacitación”



“Bajo el Modelo de Acompañamiento de los Talleres Protegidos, dirigido a personas con discapacidad psicosocial (trastorno de esquizofrenia) se posibilita la creación de iniciativas productivas por cuenta propia y la formación de empresas cooperativas”



igualdad de oportunidades sin discriminación en el ámbito laboral.

En el marco de esta estrategia el Jefe de Gobierno se comprometió, en marzo del presente año, a garantizar empleo permanente a 500 personas con discapacidad (PcD) en instituciones del GDF. A la fecha se ha contratado a 200 personas y en el transcurso de este año se contratarán las 300 restantes.

4.3.2 FERIAS DEL EMPLEO LGBTTTI (POBLACIÓN LÉSBICO, GAY, BISEXUAL, TRANSEXUAL, TRAVESTI, TRANSGÉNERO E INTERSEXUAL)

En el marco de las acciones de inclusión laboral anunciadas por el Jefe de Gobierno y con el propósito de fortalecer el perfil de la Ciudad de México como una ciudad libre de discriminación, se realizará en noviembre la Segunda Feria del Empleo para la población LGBTTTI, única a nivel Iberoamérica, evento que contribuye a la erradicación de prácticas discriminatorias e intolerantes en el ámbito laboral.

Esta segunda edición de la Feria de Empleo para población LGBTTTI se realizará en el marco del nombramiento internacional Gay Friendly, nombramiento otorgado a un año de que se declarará a la CDMX como destino turístico lésbico-gay por su importante oferta cultural.

4.3.3 ATENCIÓN INTEGRAL EN MATERIA DE EMPLEO A GRUPOS VULNERABLES.

En el marco de la política incluyente el Gobierno de la CDMX se desarrolla la estrategia de Atención Integral en Materia de Empleo a Grupos Vulnerables, a través de la cual se brinda orientación, información, vinculación laboral, capacitación para el trabajo y asesoría para proyectos de autoempleo.

De septiembre 2014 al mes de agosto 2015, se brindaron 3 mil 238 atenciones integrales a personas en situación de vulnerabilidad (mil 147 mujeres y 2 mil 091 hombres).

Parte esencial de esta estrategia radica en la sensibilización y acompañamiento a las empresas fomentando la inclusión laboral, así como dar a conocer los estímulos fiscales con los

cuales pueden ser beneficiadas al ser empresas incluyentes, toda vez que contraten personas con discapacidad, adultas y adultos mayores e integrantes de la comunidad LGBTTTI.

Otro aspecto importante de la política de inclusión laboral son los llamados Procesos de Formación para el Trabajo para PcD Psicosocial, bajo el Modelo de Acompañamiento de los Talleres Protegidos, los cuales representan una acción afirmativa de inclusión laboral única en América Latina.

Bajo el Modelo de Acompañamiento de los Talleres Protegidos, dirigido a personas con discapacidad psicosocial (trastorno de esquizofrenia) se posibilita la creación de iniciativas productivas por cuenta propia y la formación de empresas cooperativas.

De septiembre 2014 a agosto de 2015, se han beneficiado a través de estos procesos de capacitación a 111 personas con discapacidad psicosocial (esquizofrenia).

El 28 de julio del 2015 se llevó a cabo la clausura del curso de "Fomento Cooperativo" con el que se concluye el tercer curso de capacitación y el cierre del primer proceso del 2014.

El 18 de mayo inicio el proceso de 2015 con el curso de "Reciclado de cartonería" y el 10 de agosto inició el curso de "Encuadernación Artesanal" con 14 beneficiarios y 11 beneficiarias.

4.3.4 LA COMUNA: INCLUSIÓN DE LA POBLACIÓN JOVEN MARGINADA

A través de seis espacios físicos en zonas de alta marginalidad de la Ciudad de México y por medio del Programa de Atención Integral a Jóvenes Buscadores de Empleo "La Comuna", se atendió a 4 mil 608 personas jóvenes: dos mil 290 mujeres y dos mil 318 hombres, lo que derivó en un empleo formal para 489 (246 mujeres y 243 hombres).

Para la población joven que se encuentra en situación de vulnerabilidad, expuesta a cualquier tipo de discriminación, que no ha contado con oportunidades de formación y vinculación laboral, se ha puesto en marcha el convenio "Entrenamiento emprendedor CIEBT-La Comuna" con el Centro de Incubación de Empresas de Base Tecnológica (CIEBT) del Instituto



Politécnico Nacional, que realiza un programa de capacitación en materia de emprendimiento y desarrollo de proyectos productivos. De este programa han surgido seis proyectos productivos, apoyados a través del Programa Fomento al Autoempleo con una inversión de 466 mil pesos que, de acuerdo a sus reglas de operación, servirán para adquirir la maquinaria y el equipamiento necesario para el inicio de actividades planteadas.

En colaboración con el Instituto de Atención y Prevención de las Adicciones de la Ciudad de México (IAPA), el programa "La Comuna" ofreció capacitación a jóvenes en recuperación de adicciones, benefició a 150 personas: 26 mujeres y 124 hombres, a través de seis cursos de capacitación para el trabajo en las especialidades de "Reparación de electrodomésticos", "Reparación de muebles antiguos" y "Preparación de bocadillos y comida gourmet", que se impartieron dentro de los centros de rehabilitación de adicciones a sustancias nocivas.

En colaboración con la Dirección General de Tratamiento para Adolescentes de la Secretaría de Gobierno, se capacitó a 80 jóvenes en

conflicto con la ley que tienen entre 15 y 19 años de edad -15 mujeres y 65 hombres- para el desarrollo de oficios dentro de tres comunidades de internamiento; del mismo modo, se impartieron 38 talleres de inserción laboral de adolescentes jóvenes en coordinación con la Dirección de Tratamiento Externo.

Bajo este mismo enfoque se realizaron 26 cursos de capacitación para el trabajo dirigidos a la población atendida al interior de los centros de reclusión durante el periodo de septiembre de 2014 a agosto de 2015, con la participación de 450 personas mayores de 18 años.

4.4 IGUALDAD SUSTANTIVA LABORAL Y POLÍTICAS DE CUIDADO

En el marco del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018 y con el objetivo de "Consolidar la Política de Igualdad Sustantiva" y las bases institucionales de dicha política que se indica en el eje estratégico Equidad e Inclusión Social para el Desarrollo Humano, se realizaron acciones para fomentar la igualdad sustantiva laboral entre mujeres y





hombres, como característica significativa del trabajo decente.

En 2015, a 20 años de la aprobación de la Plataforma de Acción de Beijing, uno de los principales instrumentos internacionales para la igualdad y los derechos humanos de las mujeres, los desafíos que produce la problemática derivada de la desigualdad de género todavía son muy variados. Sin embargo, no se puede dejar de reconocer que se han tenido avances y en la actualidad hay múltiples esfuerzos encaminados a eliminar la discriminación hacia las trabajadoras. Estos esfuerzos buscan ampliar las oportunidades laborales y fortalecer la autonomía económica, que representa, junto con la autonomía física y en la toma de decisiones, una condición indispensable para el proceso de empoderamiento de las mujeres.

Los reportes del segundo trimestre del 2015 del Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) indican que en la tasa de participación de las mujeres en la Población Económicamente Activa PEA del Distrito Federal es de 44.4 por ciento y la de los hombres de 55.6 por ciento. El porcentaje de la población ocupada en trabajos informales es de 51.3 por ciento y dentro de este sector el 53 por ciento son mujeres. Es importante mencionar que esta entidad federativa tiene el mayor porcentaje

de hogares encabezados por una mujer: 31.4 por ciento, frente a la proporción nacional que es de 25 por ciento y, en este contexto económico, son ellas quienes permanecen también como las principales responsables del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Esta situación representa el aspecto más relevante que impide a la población femenina competir en condiciones de igualdad.

La dinámica de participación de las mujeres en el mercado laboral es un fenómeno irreversible y por ello es urgente plantear nuevas rutas institucionales que permitan a mujeres y hombres compartir de manera más equilibrada sus responsabilidades laborales con las de carácter familiar y generar iniciativas para fortalecer la economía del cuidado, que puede definirse como el conjunto del trabajo realizado para el cuidado de las personas en la esfera doméstica y que se complementa con trabajo asalariado en el hogar, en los servicios públicos y privados, y el trabajo social voluntario.

En el Gobierno de la Ciudad de México se reconoce que para alcanzar la igualdad sustantiva laboral es necesario contribuir a la reorganización de la sociedad con el fin de superar la actual división sexual del trabajo, ya que es la causa estructural de la desigualdad de género.

4.4.1 IGUALDAD SUSTANTIVA AL INTERIOR DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Al periodo que se informa, en materia de Igualdad Sustantiva Laboral entre Mujeres y Hombres, se avanza con las siguientes acciones y resultados:

A través de la Comisión para el Impulso de la Economía del Cuidado y de una Política de Igualdad Laboral al Interior del Gobierno de la Ciudad de México, se realizan esfuerzos para visibilizar y reconocer el trabajo que realizan las mujeres para la sostenibilidad de la vida, se estimula una mayor participación de los hombres en las tareas del cuidado y se generan propuestas para disminuir las brechas entre los géneros y fortalecer la igualdad sustantiva laboral.

Como parte de ese proceso la Comisión tomó diversos acuerdos en sus sesiones ordinarias de 2014, entre ellos, beneficiar a las mujeres al servicio del gobierno del Distrito Federal que tenían contratos de eventuales o por honorarios con nivel menor al inferior de estructura, para brindarles una mayor remuneración, seguridad y permanencia en su trabajo. De esta forma, a través del Programa de Estabilidad Laboral, el primer día de 2015 se realizó una acción afirmativa de incorporación al Sistema Integral Desconcentrado de Nómina (SIDEN) a 18 mil 353 mujeres trabajadoras, quienes a partir de ese momento han contado con certidumbre laboral y prestaciones, como son los pagos quincenales a través de nómina, el otorgamiento de contratos anuales, salarios de por lo menos 2 mil 486 pesos, 40 días de aguinaldo y vales de despensa, seguridad social a través del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, ISSSTE, y el reconocimiento de riesgos de trabajo. En marzo de este año fueron incorporados 15 mil 16 hombres trabajadores más. Además, se concretó la regularización, en puestos de confianza o plazas permanentes, de casi dos mil mujeres trabajadoras de los Centros de Desarrollo Infantil (CENDIS) en las 16 delegaciones.

Se elaboró un Diagnóstico con Perspectiva de Género de Puestos, Salarios y Movilidad Ascendente y Descendente del Personal del Gobierno de la Ciudad de México, que será actualizado con regularidad hasta 2018 para

comparar de forma periódica los resultados de la aplicación de acciones afirmativas en las políticas de contratación y ascenso laboral al interior del Gobierno del Distrito Federal. De forma inicial el universo de análisis abarca a 119 mil 563 personas que forman parte de la Nómina 1 con personal de estructura y técnico operativo de 39 entes públicos centralizados, desconcentrados y paraestatales.

Entre los primeros resultados relevantes, este estudio mostró que las políticas de contratación del gobierno de la Ciudad de México están libres de estereotipos y se prohíbe la discriminación en razón de origen étnico o nacional, género, edad, condición social, condiciones de salud, religión, discapacidad, preferencia sexual o estado civil. Además también se prohíbe solicitar exámenes de no gravidez y de VIH/SIDA para el ingreso, permanencia, promoción y, en general, para todas las etapas que conforman la relación laboral.

Todavía se presenta segregación ocupacional horizontal de las mujeres, ya que en la Administración del Gobierno de la Ciudad de México (Nómina 1) tenemos una plantilla con mayoría masculina del 65 por ciento, aunque hay entes públicos feminizados, sobre todo entre el personal técnico operativo, donde la mayoría son mujeres: 99.2 por ciento del personal de servicios de cuidado para adultos mayores, el 90.6 por ciento de las personas dedicadas al trabajo social; el 89.1 por ciento del personal de enfermería; el 79.2 por ciento del personal de cocina; el 66.8 por ciento del secretarial.

Otras dependencias se encuentran masculinizadas: el Heroico Cuerpo de Bomberos con 86 por ciento de hombres en su plantilla, el Sistema de Aguas con 84 por ciento y la Secretaría de Medio Ambiente con 65 por ciento. Esto se debe a que en esos entes se cuenta con un mayor número de puestos que han sido considerados por los estereotipos de género como típicamente masculinos. Las actividades donde hay una proporción significativamente mayor de hombres son: mecánica automotriz y electricidad 94.2 por ciento del personal son hombres, jefatura de mantenimiento en general con 88.7 por ciento; bombero con 86.9 por ciento; conducción de automóviles con 84 por ciento; policía, oficial, policía judicial con 82.95 por ciento, personal operativo en servicios urbanos con 73.4 por ciento de participación masculina.



De forma adicional se presenta segregación vertical por razones de género derivada de un largo proceso de integración que colocó a la mayoría de las mujeres en puestos de menor jerarquía. Disminuir las brechas de desigualdad y alcanzar la paridad entre mujeres y hombres trabajadores al servicio del gobierno del Distrito Federal en los puestos de toma de decisión, es uno de los desafíos más importantes y es algo que nos proponemos resolver en lo que resta de esta administración. Para lograrlo será necesario realizar un número específico de desplazamientos o nuevas contrataciones de mujeres a puestos de niveles superiores para arribar a la igualdad sustantiva lo más rápido posible.

La Comisión para el Impulso de la Economía del Cuidado y de una Política de Igualdad Laboral al Interior del Gobierno del Distrito Federal ya cuenta con un sitio que está alojado en la página web de la Oficialía Mayor. A través de esta Comisión también se estableció un acuerdo con la División de Estudios de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) con el propósito de llevar a cabo el proyecto "Cuidados, autonomía económica de las mujeres y desarrollo urbano", cuyo objetivo principal es apoyar a las personas responsables de las políticas públicas locales a mejorar el conocimiento, las habilidades y la capacidad técnica para diseñar políticas y programas que aborden la atención de las poblaciones dependientes y la autonomía económica de las mujeres, como parte de la planificación y el desarrollo urbano. Este

proyecto se desarrolla también en Bogotá, Cuenca, Montevideo, y Santiago, además de la Ciudad de México, donde participarán las Secretarías de Trabajo y Fomento al Empleo, Desarrollo Social, Economía, Desarrollo Urbano y Vivienda, Movilidad, Educación el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (Inmujeres DF), el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal (DIF-DF), el Instituto para la Atención de los Adultos Mayores (IAAM) y el Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (INDEPEDI), que han sido convocadas para ser instituciones estratégicas en el diseño y operación de políticas públicas integrales en materia de economía del cuidado.

Para alcanzar este propósito también se llevó a cabo la investigación "Políticas de cuidado y mercado laboral en México", con la participación de académicas expertas, lo que representa un valioso insumo para desarrollar con mayor precisión y profundidad las actividades que la administración viene impulsando en esta materia.

4.4.2 TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO

El trabajo doméstico remunerado es una de las actividades más feminizadas de la economía informal. En el país son casi 2 millones 400 mil personas las que se dedican a estas labores y en el DF la cifra asciende a más de 232 mil personas⁴, de las cuales el 89.6 por ciento

4 Cfr. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Trimestre I 2015. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Censo de Población y Vivienda 2010.

son mujeres (208,301) y 10.4 por ciento (24,090) hombres.

Las mujeres son un factor muy importante para poder alcanzar el desarrollo y bienestar en una comunidad y la Ciudad de México tiene una fuerte vocación por la defensa de sus derechos humanos laborales, mantiene un compromiso reiterado para construir políticas públicas que reduzcan las brechas de género y lograr que los sectores de trabajadoras más desprotegidos, como son las trabajadoras domésticas, gocen a cabalidad de estos derechos. Para ello contamos con un programa de servicios médicos y medicamentos gratuitos al que pueden acceder todas las trabajadoras del hogar y sus familias, al igual que pueden hacerlo las alrededor de 4 millones de personas que no tienen seguridad social.

Este fue un paso importante, pero todavía falta incidir para enfrentar el miedo que existe respecto a formalizar una relación laboral, aunque esta relación de cualquier manera existe a pesar de que no haya un contrato.

En esta Dependencia se ha generado un mecanismo del diálogo social con las empleadoras que están a favor de los derechos de sus trabajadoras del hogar y que por tanto muestran disposición a firmar un contrato de voluntades

donde los derechos y obligaciones de ambas partes queden claramente establecidos, independientemente de que el gobierno federal y el Senado consoliden o no la ratificación del Convenio 189 de la OIT. Dentro de las atribuciones como gobierno local se han promovido los derechos de las trabajadoras del hogar y se continuará esta labor de forma decidida para contribuir a romper las inercias que estigmatizan e invisibilizan estas relaciones laborales que generan explotación y despidos injustificados frente a los que se debe actuar.

La STyFE, en conjunto con el Consejo para Prevenir y Erradicar la Discriminación de la Ciudad de México y el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, en coordinación con organizaciones de empleadoras y trabajadoras del hogar, instituciones académicas como la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco y representantes en México de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), CEPAL, ONU Mujeres y la Fundación Friedrich Ebert, al Foro: "Por los derechos de las trabajadoras del hogar: experiencias latinoamericanas" que se llevará a cabo en la Ciudad de México el 29 y 30 de noviembre del año que transcurre.

En materia de inspección del trabajo con perspectiva de género, se realizó una intervención para modificar los contenidos de las asesorías





Estudiar y jugar van primero

ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

Comisión Interdependencial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de los Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida en la Ciudad de México

www.trabajo.df.gob.mx

[/TrabajoCDMX](https://twitter.com/TrabajoCDMX)

[/Trabajo.GDF](https://www.facebook.com/Trabajo.GDF)

CapitalSocial



CDMX
CIUDAD DE MEXICO
190 años



SECRETARÍA
DE TRABAJO
Y FOMENTO
AL EMPLEO



CENTRAL
DE ABASTO



Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo

Nueva dirección: Xocongo 58 esq. Fernando de Alva, col. Tránsito. Del. Cuauhtémoc, C. P. 06820, México DF
Conmutador: 5709 1708. Horario de atención de 9:00 a 15:00 horas

Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes.
Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos.
Quien haga uso indebido de los recursos de este programa en el Distrito Federal, será sancionado de acuerdo con la ley ante la autoridad competente.

que se imparten a las y los empresarios de la Ciudad de México sobre las condiciones generales de trabajo para incluir un nuevo rubro sobre prevención del acoso sexual, como parte de la igualdad sustantiva laboral entre mujeres y hombres, aspecto de la mayor relevancia incluido en la última reforma a la Ley Federal del Trabajo. Además, para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras, se ha planteado hacer una interpretación con perspectiva de género en relación con la temporalidad de los contratos, los salarios, el tipo de puesto, el acceso a la capacitación y el otorgamiento de tiempo extra.

Para mejorar la atención ciudadana e institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género, tal como lo señala el Programa General de Gobierno 2013-2018, también se capacitó al personal de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, a través de asesorías y un taller denominado “La Perspectiva de Género: una herramienta para la igualdad sustantiva laboral entre mujeres y hombres de la Ciudad de México”, en el que han participado hasta el momento 120 integrantes de distintas áreas.

4.5 PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL: PROTECCIÓN DE DERECHOS

En el marco del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018 y con el objetivo de “Ampliar el acceso a trabajos dignos”, con énfasis a la Meta “Impulsar y diversificar políticas públicas orientadas a lograr el respeto a los derechos humanos laborales y la eliminación de prácticas discriminatorias en el trabajo”, se realizaron acciones encaminadas a la eliminación de toda forma de trabajo infantil, en congruencia con los tratados internacionales suscritos por México.

México ratificó el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que, en resumen, expresa que la edad mínima de admisión al empleo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o, en todo caso, a los 15 años. Asimismo, las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo (LFT), relativas al trabajo de los y las adolescentes, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el pasado 12 de junio de 2015, ha llevado a transformar las acciones que venía realizando

la Secretaría, para ahora generar estrategias proactivas que permitan la promoción y difusión de los derechos y la protección de las niñas, niños y adolescentes.

La tendencia mundial muestra que la ocupación infantil se ha incrementado en el sector de los servicios y el comercio (terciario), donde gran parte de las actividades se realizan dentro del sector informal de la economía y que requieren menos calificación, tal como lo muestran las cifras del Módulo de Trabajo Infantil 2013 del INEGI, que señalan que el 75 por ciento de las niñas, niños y adolescentes que trabajan en la Ciudad de México, lo hacen en el sector terciario. De ese universo, la mayoría trabajan como vendedores ambulantes, lavacoches, acomodadores y recolectores de desechos.

La tasa de ocupación de niñas, niños y adolescentes es la tercera más baja a nivel nacional y corresponde a 85 mil 736, niñas, niños y adolescentes que trabajan en el Distrito Federal,

Según el sexo de la población ocupada, para 2013, en el Distrito Federal 48 mil 893 son niños y adolescentes varones y 36 mil 843 por ciento son niñas y adolescentes mujeres. Sin embargo, no debe perderse de vista que muchas actividades, por tradición son ejecutadas por las mujeres, debido a la división del trabajo basada en el género, no son consideradas o percibidas como “trabajo”, por lo que no están de forma necesaria reflejadas en la estadística. Por ejemplo, en el Distrito Federal, 3,6 por ciento ó 40 mil 185 niñas, niños y adolescentes realizan quehaceres domésticos en una cantidad de horas que les impide por completo asistir a la escuela.

La tasa de inasistencia escolar en el Distrito Federal es de 3,1 por ciento, esto es, 52 mil 946 niñas, niños y adolescentes no logran ejercer su derecho a la educación. Sin embargo, entre aquéllos que están ocupados, la tasa de inasistencia escolar se eleva hasta el 32,9 por ciento, situación que demuestra de manera clara la incompatibilidad entre la escuela y el trabajo durante la niñez. La media nacional es del 36 por ciento.

Esto se explica aún mejor cuando observamos que de las niñas, niños y adolescentes que tra-

bajan, 23 mil 260 lo hacen por 35 horas o más a la semana. El 75 por ciento de las niñas, niños y adolescentes que trabajan en el Distrito Federal lo hacen en el sector terciario.

La mayoría (71 por ciento) de quienes trabajan indican no estar expuestos a riesgos en su trabajo, lo que no obstante deja a 1 de cada 3 con la percepción de que su trabajo lo expone a riesgos. Sobre las razones por las que trabajan, 13 mil 438 niñas, niños y adolescentes son: porque el hogar necesita de su ingreso o de su trabajo y otros 13 mil 543 requieren dinero para el pago de la escuela o gastos relacionados con ella (útiles, uniformes, etc.) o para sus propios gastos. 11 mil 199 trabaja para aprender un oficio y la gran mayoría lo hace por gusto o sólo por ayudar.

En este contexto, se ha empezado a transformar la política de expedir autorizaciones a las y los adolescentes que trabajan como empaques en las tiendas de autoservicio de la Asociación Nacional de Tiendas Departamentales (ANTAD), conforme a lo que señalaba el Convenio firmado con esta asociación en 1999.

Como parte de aquella política, del 15 de septiembre de 2014 al 31 de julio de 2015 se expedieron 3 mil 504 constancias de autorización de trabajo para adolescentes de 15 años que deseaban trabajar como empaques en tiendas de autoservicio. Sin embargo, en consonancia con los cambios a la LFT, el 7 de septiembre se firmó un nuevo Convenio con la ANTAD, que fortalece la función de vigilancia de la STyFE e impulsa el programa "Mi Primer Trabajo" como mecanismos para garantizar empleo en las condiciones de ley para las y los adolescentes.

La nueva tarea de la STyFE es incidir, a través de la inspección del trabajo, en las actividades económicas públicas y privadas donde se concentra esta población, que el Estado tiene la obligación de proteger. Hemos iniciado un intenso diálogo social con empresas, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, y robustecido nuestra política de inspección de trabajo para atender quejas y denuncias.

En lo que corresponde a la Comisión Interdependencial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adoles-

centes Trabajadores en Edad Permitida del Distrito Federal (CITIDF), órgano colegiado integrado por once Dependencias del Gobierno del Distrito Federal coordinado por la STyFE, se busca orientar las acciones para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección de los adolescentes trabajadores, dicha Comisión se instaló formalmente en el Distrito Federal el 26 de septiembre del 2014. La CITIDF ha sesionado de manera regular desde entonces.

Una de las primeras acciones que tuvo la CITIDF, en noviembre del 2014 fue llevar a cabo un Taller de Planificación Estratégica, con asistencia técnica de la OIT, que generó un Plan de Trabajo para el 2015–2018 que las dependencias de la Comisión se han comprometido a implementar. Se logró el apoyo de organizaciones de la Sociedad Civil, universidades y de la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal para dar continuidad a estos trabajos.

Uno de los resultados obtenidos en el Taller de Planificación fue la necesidad de realizar diagnósticos sobre la situación de la población infantil y/o adolescente. Por su relevancia para el tema, este año se determinó focalizar estos diagnósticos en dos de los espacios donde realizan actividades económicas: la Central de Abasto (CEDA) y el Sistema de Transporte Colectivo Metro (STCM), con el objetivo de desarrollar políticas públicas para atender las problemáticas encontradas.

La visión de este Gobierno y de la STyFE consiste en no criminalizar ni violentar a las niñas y niños que, por diferentes motivos, sobre todo por pobreza familiar, se ven obligados a realizar estas actividades que interfieren con el ejercicio de sus derechos humanos. Sin embargo, al mismo tiempo, se enfatiza el compromiso para erradicar el trabajo infantil y dar protección a las y los adolescentes en edad permitida para trabajar.

El diagnóstico situacional de niñas, niños y adolescentes trabajadores migrantes de la Central de Abasto, se realizó en alianza con la Escuela Nacional de Trabajo Social (ENTS) y en coordinación con el Fideicomiso de la Central de Abasto (FICEDA), para la recolección y análisis de la información con los participantes de los sectores de actividad con más presencia de

niñas, niños y adolescentes: recolección de basura, comercio ambulante, carretillas de carga y área de subasta. En la actualidad se elabora el informe de resultados del diagnóstico. Asimismo, se ha dado inicio a la coordinación con las dependencias de la CITIDF, el FICEDA y organizaciones de la sociedad civil para presentar resultados preliminares y elaborar un plan de trabajo. Este diagnóstico servirá, además, para diseñar un programa de protección de la primera infancia en la Central de Abasto, así como para focalizar los programas de capacitación para adolescentes en edad permitida para trabajar.

En el caso del STCM, se estableció una mesa de trabajo entre una comisión de la CITIDF y las propias autoridades del Sistema, por lo que desde junio, con el apoyo de la UNAM, se lleva a cabo un diagnóstico situacional de las niñas, niños y adolescentes trabajadores en el STC Metro. El primer objetivo fue determinar las características del diagnóstico y cómo utilizar la información generada a través de las 6 mil 400 cámaras que integran el sistema de vigilancia del Metro. Asimismo, con la asistencia técnica de Evalúa DF, se diseñó una encuesta dirigida a las y los policías pertenecientes al cuerpo de seguridad del Metro (Policía Bancaria e Industrial y Policía Auxiliar), quienes se encuentran en accesos y andenes. La información que se genere será el insumo más importante en el desarrollo del Protocolo de Actuación Interinstitucional en el STCM y con ella, elaborar un modelo de capacitación para los elementos de seguridad, con el fin de proteger los derechos de los menores en el caso de que haya que interactuar con ellos. A la fecha se espera la respuesta del STC Metro para la aplicación de la encuesta a los policías adscritos al sistema.

Por último, en lo que toca a las acciones de sensibilización y promoción de derechos humanos laborales, en el mismo periodo reportado, al 30 de septiembre de 2015, se han llevado a cabo mil doscientos setenta y siete acciones de sensibilización en los centros de trabajo dirigidas a quienes coordinan a las y los adolescentes con constancia de autorización para trabajar de la STyFE. Se cumplió la proyección de realizar más de mil 200 acciones de este tipo para el 15 de septiembre de 2015. Asimismo, en colaboración con la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal y la

asociación civil Ririki Intervención Social, A.C., se está elaborando un curso en línea sobre trabajo infantil y derechos de niñas, niños y adolescentes, dirigido a servidoras y servidores públicos, que se incorporará a la oferta de cursos de la Escuela de Administración Pública del DF (EAPDF). Adicionalmente, se logró la participación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) para capacitar en línea al 100 por ciento de las y los inspectores de trabajo local, así como a más personal de la STyFE, en el curso "Prevención y erradicación del trabajo infantil". Por último, como parte de estas acciones de promoción de derechos, se llevó a cabo un evento para celebrar el 12 de junio, Día Mundial contra el Trabajo Infantil.

Glosario

GLOSARIO

Acciones afirmativas: Son medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la desigualdad de trato y oportunidades de las mujeres respecto a los hombres.¹

Autoridad del Trabajo: Las dependencias o unidades administrativas, federales, estatales o del Distrito Federal, que cuentan con facultades para vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y aplicar las sanciones en los casos que procedan.

Centro de Trabajo: Todo aquel lugar, cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de producción, distribución de bienes o prestación de servicios, o en el que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo, en términos del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y de la Ley.

Condiciones generales de trabajo: Constituyen el conjunto de obligaciones y derechos que se imponen recíprocamente, trabajadores y patrones en virtud de sus relaciones de trabajo. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la Ley.

Economía del Cuidado: Trabajo realizado primordialmente en la esfera doméstica para el cuidado de las personas que se complementa con trabajo asalariado en el hogar, trabajo asalariado en los servicios públicos y privados, y trabajo social voluntario.²

1 íbidem.

2 Antonella Pichio

Emplazamiento a los procedimientos administrativos sancionadores: Acto administrativo a través del cual se da aviso a la persona física o moral empleadora del inicio de un procedimiento administrativo sancionador para constatar el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Empleabilidad: Capacidad de una persona de acceder a un puesto de trabajo, mantenerse en él y reorientarse profesionalmente en otro en el caso de pérdida del primero.

Equidad de género: La equidad de género significa que mujeres y hombres, independientemente de sus diferencias biológicas, tienen derecho a acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los mismos bienes y servicios de la sociedad, así como a la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, laboral, económica, política, cultural, etc.

Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre mujeres y hombres.³

Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo, a partir del fomento de mecanismos relacionados con los procesos de selección, contratación, ascensos y remuneración, así como de la conciliación entre la vida familiar y laboral, que significa implementar esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y familiares; y la promo-

3 Inmujeres-PNUD, 2007

ción del derecho que tienen los servidores públicos a gozar de licencias por paternidad.⁴

Igualdad sustantiva: Acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación, directa o indirecta, que se genere por pertenecer a cualquier sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la ocupación de deberes familiares y el estado civil.⁵

Inspección: Acto de la Autoridad del Trabajo competente mediante el cual se realiza la promoción y la vigilancia del cumplimiento a la legislación laboral, o bien se asiste y asesora a los trabajadores y patrones en el cumplimiento de la misma. Su desahogo se realiza de manera presencial en el Centro de Trabajo, a través de los servidores públicos facultados y autorizados para ello, o bien, mediante el uso de las tecnologías de la información, requerimientos documentales y análogos:

Inspección de trabajo: Las inspecciones de trabajo son visitas que las autoridades laborales pueden hacer a la empresa con el fin de cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo aplicables.

Inspector del Trabajo: El servidor público designado por la Autoridad del Trabajo para practicar visitas en los Centros de Trabajo.

Mecanismos Alternos a la Inspección: Los esquemas que las Autoridades del Trabajo ponen a disposición de los patrones para que informen o acrediten el cumplimiento de la normatividad laboral, incluidos los utilizados por los organismos privados para la evaluación de la conformidad, debidamente acreditados y aprobados, así como las accio-

nes de concertación y colaboración a través de convenios.

Personas con trabajo no asalariado: Son las personas físicas que prestan a otra física o moral, un servicio personal en forma accidental u ocasional mediante una remuneración sin que exista entre este trabajador y quien requiera de sus servicios, la relación obrero patronal que regula la Ley Federal del Trabajo

Trabajo digno o decente: Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

Perspectiva de Género: Metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres -que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres- así como las acciones que deben emprenderse para crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad y la equidad de género.⁶

Segregación ocupacional horizontal: Concentración de grupos sociales, como el de las mujeres, por condiciones de discriminación en sectores y empleos específicos.

Segregación ocupacional vertical: Concentración por condiciones de discriminación en niveles y puestos específicos donde no se toman decisiones, ni implican una alta jerarquía.

Trabajo: Conjunto de actividades humanas remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o satisfacen necesida-

4 Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres 2009 (NMX-R-025-SCFI-2009).

5 Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal.

6 *ibidem*.

des de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para las personas.

Trabajo de Cuidados: Se refiere al trabajo que se realiza tanto en los hogares como fuera de éstos e incluye la provisión de bienestar físico, afectivo y emocional a lo largo de la vida de las personas. El trabajo de cuidados no remunerado es aquel que se realiza sin obtener remuneración alguna también dentro o fuera de los hogares. Este trabajo es realizado principalmente por las mujeres y suele ser considerado como un trabajo que no requiere calificación, lo que conlleva, además, una subvaloración social sustentada en estereotipos de género.⁷

Transversalidad de Género: Herramienta metodológica para la inclusión de la perspectiva de género como eje integrador, en la gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, tendientes a la homogeneización de principios, conceptos y acciones a implementar, para garantizar la concreción del principio de igualdad.⁸

Reglamento para los trabajadores no asalariados del Distrito Federal: Decreto Presidencial de 1975 que tiene como objeto la protección de las actividades de las personas con trabajo no asalariado que ejercen sus actividades en el Distrito Federal.

Vinculación Laboral: Acciones de gobierno que tiene por objeto acercar a los empleadores y a los buscadores de empleo, a fin de facilitar la contratación.

7 ONU Mujeres. Visibilizar la contribución de las Mujeres a la Economía y a la Sociedad.

8 Íbidem.

Índice temático

Índice temático

Asesorías laborales	59
Atención integral en materia de empleo a grupos vulnerables	71
Campaña Trabaja con Seguridad y Salud en la Central de Abasto	27
Capacitación para la inclusión laboral	41
Capacitación para y en el trabajo	47
Caso especial gasolineras	68
Central de Abasto de la Ciudad de México	27
Comisión Consultiva para la Seguridad y la Salud en el Trabajo del Distrito Federal	28
Comisión de Productividad de la Ciudad de México	51
Comisión Interdependencial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida	79
Comisión para el Impulso de la Economía del Cuidado	75
Comuna	71
Consejo Académico Consultivo de la STyFE	25
Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales	48
Convenios laborales	60
Empleabilidad	41
Entidad de Certificación y Evaluación	48
Estándares de Competencia	49
Expo Cooperativas	20
Ferías del Empleo Empodera T	68
Ferías del Empleo LGBTTTI	71
Ferías del empleo para la inclusión laboral	34
Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México	27
Igualdad sustantiva laboral	74
Inclusión laboral	68
Inspección de trabajo	66
Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México	48
Modelo de acompañamiento de los talleres protegidos para personas con discapacidad psicosocial	71
Movilidad laboral	34
Ocupación temporal	44
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	12
Política de Igualdad Laboral al Interior del Gobierno de la Ciudad de México	75
Prevención y erradicación del trabajo infantil	77
Primer Foro de Seguridad de Salud en el Trabajo	28
Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad	46
Programa de Apoyo para el Desarrollo de las Sociedades Cooperativas de la ciudad de México	20

Programa para la Promoción, Fortalecimiento e Integración de Cooperativa (PPFIC)	20
Procuraduría de la Defensa Del Trabajo	57
Riesgos de trabajo	26
Seguridad y salud integral en el trabajo	26
Seguro de Desempleo (SDS)	12
Talleres sobre normas oficiales de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social	28
Tarjeta Bienestar Capital Social	25
Trabajadoras del hogar	41
Trabajo digno o decente	11
Trabajo doméstico y remunerado	76
Trabajo no asalariado	22
Vinculación laboral	33



CDMX

CIUDAD DE MÉXICO

