

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL**SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO****AVISO POR EL QUE SE DA A CONOCER EL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE DESARROLLO 2014 - 2018**

AMALIA DOLORES GARCÍA MEDINA, Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1º, 2º, 87, párrafo primero y segundo, 115 fracción I, II y XI del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal; 1º, 2º, 3º fracción VIII, 15 fracción XVIII, 16 fracción III y IV y 23 TER de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; 1º, 2º, 3º, 5º fracción IV, 9º, 13, 32, 35, 37, 47 fracción III, 48, 49 y 50 de la Ley de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal; 1º, 2º, 4º fracción IV, 40, 42, 43 y 45 de la Ley para el Desarrollo Económico del Distrito Federal; 1º, 7º, fracción XVII y 26 del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal; y

C O N S I D E R A N D O

Que el Jefe de Gobierno ejercerá la facultad de conducir y coordinar la planeación del desarrollo del Distrito Federal a través del Comité de Planeación.

Que mediante Acuerdo publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el 11 de septiembre de 2013, se aprobó el Programa General de Desarrollo 2013-2018, mismo que establece los objetivos, metas y líneas de acción que servirán de base para la definición e implementación de las políticas públicas de la Ciudad de México hasta el año 2018.

Que los programas institucionales son los documentos que desagregan a mediano y corto plazo los objetivos y metas de los programas sectoriales, mismos que regirán sus actividades en el ámbito de sus competencias y atribuciones; conteniendo las políticas públicas necesarias para lograr lo dispuesto en el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018 y en los programas sectoriales.

Que los programas institucionales deberán ser presentados ante el Comité de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal, por los titulares de las Dependencias o de los órganos de gobierno de la entidad de que se trate para su validación.

Que mediante acuerdo del Comité de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal, se aprobó el Programa Institucional de Desarrollo de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, acorde a lo establecido en la Ley de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal, por lo anterior se da a conocer el siguiente:

AVISO POR EL QUE SE DA A CONOCER EL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE DESARROLLO DE LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO 2014 - 2018

PRIMERO.- Se da a conocer el Programa Institucional de Desarrollo de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo 2014 - 2018.

SEGUNDO.- La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo elaborará sus respectivos programas operativos anuales y anteproyectos de presupuesto. Estos últimos deberán destinar los recursos presupuestarios correspondientes para el eficaz cumplimiento de los objetivos y metas planteados en el programa Institucional mismo que derivan del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018.

TERCERO.- Los alcances establecidos en el presente Programa Institucional de Desarrollo estarán en función de la disponibilidad financiera del Gobierno del Distrito Federal, por lo que las Unidades Responsables del Gasto determinarán las acciones para lograr dichos alcances, supeditándose a su capacidad operativa y presupuesto autorizado, evitando en todo momento contraer compromisos que excedan a éstos.

CUARTO.- La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo con la participación que conforme a sus atribuciones le corresponde a la Contraloría General y Oficialía Mayor, en los términos de las disposiciones vigentes y aplicables, darán seguimiento a la implementación de las acciones y al cumplimiento de los objetivos establecidos en el Programa Institucional de Desarrollo de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo 2013-2018, y reportarán los resultados obtenidos con base en las metas e indicadores correspondientes.

T R A N S I T O R I O S

PRIMERO.- Publíquese en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.

SEGUNDO.- El presente Programa Institucional de Desarrollo 2014 - 2018 entrará en vigor el día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.

México, D. F. a 24 de noviembre de 2015.

Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo

(Firma)

Amalia Dolores García Medina

Índice

Presentación

I.- Introducción

II.- Los criterios de orientación

II.1.-Derecho al y en el trabajo. El Trabajo Digno

II.2.- Igualdad sustantiva

II.3.- El enfoque generacional. Derecho de la juventud al trabajo digno

II.4.- Diálogo Social

III.- El mundo del trabajo en la Ciudad de México

Polarización del ingreso

Pobreza laboral

Informalización – precarización del empleo

Escasa capacidad de absorción de la mano de obra calificada

Disminución de los rendimientos de los programas de fomento del empleo como consecuencia del incremento en el desempleo

IV.- Ejes de Acción

IV.1.- 1. Fomento y garantía del trabajo digno o decente: empleo y autoempleo, salario remunerador y seguridad social, capacitación para y en el trabajo, seguro de desempleo y reinserción, inclusión y no discriminación: permanencia, salario e ingreso remunerador.

IV.2.- Acceso a la justicia laboral

IV.3.- Promoción de los derechos humanos laborales de las mujeres y fomento de alternativas para el trabajo de cuidado remunerado

IV.4.- Promoción de los derechos laborales de las personas jóvenes

IV.5.- Fortalecimiento y acompañamiento de los espacios de participación de los actores del trabajo

IV.6.- Innovación en la gestión de la política laboral

V.- Las Políticas Públicas hacia el Mundo del Trabajo

V.1.- Política de fomento y garantía del trabajo digno o decente: políticas activas de empleo y autoempleo, salario remunerador y seguridad social, capacitación para y en el trabajo, seguro de desempleo y reinserción, igualdad y no discriminación

V.2.- Política de Acceso a la justicia laboral

V.3.- Promoción de los derechos humanos laborales de las mujeres y fomento de alternativas para el trabajo de cuidado remunerado

V.4.- Política de fomento de los derechos de las personas jóvenes

V.5.- Política de fortalecimiento y acompañamiento de los espacios de participación de los actores del trabajo

V.6.- Política de Innovación de la gestión pública

VI.- Las acciones, las metas y los indicadores

VI.1.- Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo

VI.2.- Dirección General de Trabajo y Previsión Social (Seguro de Desempleo)

VI.3.- Procuraduría de la Defensa del Trabajo

VI.4.- Dirección de Estudios y Estadísticas del Trabajo

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

NOTAS Y BIBLIOGRAFÍA

Presentación

El presente Programa Institucional de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México tiene como eje el trabajo digno o decente, el cual es un derecho humano fundamental para las mujeres y los hombres que habitan en esta Capital Social.

La política laboral de esta Secretaría impulsa la creación de condiciones para que el empleo genere trabajo digno o decente, lo que implica salario remunerador, seguridad social, capacitación, seguro de desempleo y reinserción laboral.

Las acciones institucionales que se presentan en este documento cumplen con la normatividad de la planeación del gobierno de la Ciudad de México, instrumento rector de esta Secretaría, y son congruentes con el Plan General de Desarrollo del Distrito Federal y los Programas Sectoriales de los que forma parte.

Para la elaboración de este Programa, que regirá las acciones de esta dependencia en el período 2014-2018, se llevaron a cabo, mesas de diálogo social con diversos sectores involucrados en la política laboral de esta Capital Social. Previamente al diseño de este documento, se convocó a la participación en paneles temáticos que propiciaron la reflexión y el análisis en mesas de discusión. En un segundo momento, al concluir el Programa, se convocó a la participación en mesas para enriquecer el borrador del documento. Los participantes en estas reuniones son personas y organizaciones de la sociedad civil, de la academia y de organizaciones internacionales, expertas y comprometidas con el logro de los derechos humanos laborales y la igualdad sustantiva en el trabajo: Sindicatos y Uniones de Trabajadores, Jóvenes, Mujeres, Abogadas y Abogados Laboralistas, Promotores de Derechos Humanos.

El intercambio de ideas, conocimientos, análisis y propuestas es lo que dota de solidez al Programa Institucional de esta Secretaría.

Otra construcción de acuerdos se realizó al interior de la dependencia entre las áreas y organismos de la STyFE. Para concertarla se discutió ampliamente, en múltiples reuniones, en sus diferentes etapas y niveles con los responsables de las áreas, lo que permitió la socialización de valores y la construcción de los ejes de acción que articulan el trabajo de la Secretaría.

La estructura de este programa es resultado de este proceso. En la introducción se presentan los propósitos generales, en la segunda parte se explicitan los valores, sustentados en los derechos humanos, que orientan el trabajo de la Secretaría. El tercer apartado presenta el diagnóstico general de los principales obstáculos para la realización de estos valores. Con base en los ejes de acción de la STyFE considerados para superar dichos obstáculos, el cuarto apartado presenta las políticas públicas de la Secretaría, mismas que le dan coherencia e integralidad a los objetivos, acciones y metas de las áreas que la conforman. En el quinto y último apartado se establece la relación y la coherencia entre las acciones contenidas en este Programa Institucional con los ejes, áreas de oportunidad, metas y líneas de acción del Programa General de Desarrollo de la Ciudad de México y con los programas sectoriales de Turismo y de Desarrollo Económico y Empleo.

Cabe añadir que el propósito persistente e invariable de este esfuerzo de planeación fue la construcción de una política laboral con enfoque de derechos humanos, orientada a fortalecer el pleno ejercicio de los derechos de la población trabajadora. No es la conclusión sino el resultado del diálogo con la sociedad, cuya continuidad permitirá operar los ajustes a este programa, producto de las experiencias en el desempeño cotidiano, tanto de la STyFE como de los actores del mundo del trabajo en la Ciudad de México.

I.- Introducción

La normatividad de la planeación de la Ciudad de México tiene entre sus principios fundamentales: El fomento del desarrollo social y económico, que tienda a satisfacer las necesidades básicas de la población, elevar su nivel de vida, incrementar el empleo y promover una justa distribución del ingreso y la riqueza; (Ley de Planeación del Desarrollo del DF, artículo. 2, fracción. III). Este artículo establece también que el sistema de planeación tendrá:...carácter democrático que garantice los derechos económicos y sociales de los individuos y de los grupos organizados de la entidad, y fortalezca la participación activa de la sociedad en las acciones de gobierno y en el cumplimiento de los objetivos del desarrollo (Fracción VII).

En congruencia con estos principios y con la Ley de Protección al Trabajo y Fomento del Empleo, la Secretaría de Trabajo y Fomento del Empleo (STyFE) tiene la misión: Fomentar y garantizar el trabajo decente para mujeres y hombres y adolescentes con edad permitida en la Ciudad de México, que reconozca la dignidad personal de las y los trabajadores como sujetos de derechos, lo cual implica: salarios justos, seguridad social, libre organización sindical, condiciones laborales seguras y no discriminación. Con la siguiente visión: 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

Lo anterior se impulsa mediante políticas activas de empleo y reinserción, así como a través de la instrumentación de una política laboral que garantiza la protección y el respeto de los derechos de la población trabajadora y la distribución de los beneficios de la productividad laboral.

Se genera innovación en la capacitación acorde con la demanda y las necesidades del mercado laboral. Se fomenta la economía social a través del apoyo a cooperativas y al autoempleo con el objetivo de impulsar el desarrollo regional. Se busca que el trabajo digno o decente sea la puerta de salida de la pobreza y de entrada al bienestar con igualdad.

Se beneficia a la población empleada y desempleada, mujeres y hombres de todas las edades, población rural y urbana, población con discapacidades, en situaciones de exclusión y vulnerabilidad, tanto de la Ciudad de México como aquella que desarrolla aquí su actividad laboral.

Se cuenta con recursos humanos experimentados en los programas que desarrolla esta Dependencia, capacidades técnicas e intelectuales, infraestructura, espacios de atención a la ciudadanía distribuidos territorialmente, recursos financieros federales y locales.

La promoción del trabajo digno, inspirado en el cumplimiento de los derechos humanos, es no sólo un imperativo jurídico al cual está obligado el Estado Mexicano en virtud del artículo 1º constitucional, también es un imperativo ético y condición para el crecimiento sostenido, tal y como lo señala la OIT en su informe de 2014:

Las conclusiones del presente informe indican que el desarrollo sostenible no es posible sin lograr avances en materia de empleo y en el programa de trabajo decente. El crecimiento económico no será sostenible si se basa en condiciones de trabajo pobres e inseguras, salarios reprimidos, en un aumento en el número de los trabajadores pobres, y en un incremento de las desigualdades. Por el contrario, el proceso de desarrollo se verá favorecido a través de la puesta en marcha de políticas e instituciones que ayuden a crear más y mejores empleos. Además de su efecto en el crecimiento económico, el empleo, los derechos, la protección social y el diálogo son elementos integrales del desarrollo. Informe Sobre el Trabajo en el Mundo, El desarrollo a través del Empleo 2014. Resumen Ejecutivo, OIT 2014: 8.

Desde hace varias décadas, el trabajo se desenvuelve en un mundo globalizado en el que predominan políticas que han pretendido impulsar la economía, equivocadamente, mediante el deterioro del salario y la precarización de la jornada laboral, tendencia en la que estos, según indican las proyecciones, no mejorarán significativamente en los próximos años.

Cuadro 1
Tendencias y Perspectivas del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe

	2009	2010	2011	2012p	2013p	2014p	2015p	2016p	2017p
Tasa de participación económica (%)	65.8	66.1	66.1	66.3	66.4	66.5	66.6	66.7	66.7
Tasa de desempleo (%) Total	7.8	6.8	6.5	6.6	6.7	6.8	6.8	6.8	6.8
Hombres	6.5	5.8	5.6	5.6	5.7	5.7	5.7	5.7	5.7
Mujeres	9.6	8.3	7.9	7.9	8.1	8.2	8.3	8.3	8.3
Jóvenes	15.7	14.1	13.4	13.5	13.6	13.7	13.7	13.8	13.8
Personas Adultas	5.7	5.0	4.9	4.9	5.1	5.2	5.2	5.3	5.3
Tasa anual de crecimiento del empleo total (%)	0.6	3.2	2.0	1.8	1.6	1.7	1.7	1.6	1.6
Empleo Sectorial									
Agricultura	16.4	16.2	15.8	15.7	15.3	15.0	14.6	14.3	13.9
Industria	22.0	21.8	21.7	21.7	21.9	22.0	22.1	22.3	22.4
Servicios	61.6	62.0	62.4	62.6	62.8	63.0	63.3	63.5	63.7
Trabajadores subordinados y asalariados	63.5	63.5	63.8	63.8	63.9	63.9	63.9	64.0	64.0
Trabajadores por cuenta propia	25.9	26.2	26.1	26.1	26.2	26.3	26.3	26.4	26.4
Trabajadores en situación de vulnerabilidad	31.9	31.9	31.5	31.5	31.4	31.3	31.2	31.1	31.0
Pobreza laboral,(hasta 2 USD por día) (%)	8.7	7.9	7.6	7.4	7.1	6.7	6.4	6.1	5.8

Fuente: Global Employment Trends 2013, OIT (2014: 64)

Estas tendencias han propagado ampliamente el sufrimiento humano y el estancamiento de las economías, lo que ha precarizado el empleo y la expectativa de crecimiento económico. La experiencia de países que han combatido exitosamente los efectos de la crisis al establecer como objetivo la promoción del trabajo digno, demuestra que éste es uno de los principales desafíos que deben asumir los gobiernos innovadores para superar las brechas de la desigualdad, tal como lo señala la CEPAL:

...las experiencias de la década del 2000 han mostrado la posibilidad de que...se puede introducir cambios en la institucionalidad laboral que favorecen el incremento de la productividad y al mismo tiempo fortalecen los derechos de los trabajadores y contribuyen a la reducción de brechas entre diferentes tipos de trabajadores. ... se refiere a las **políticas de salario mínimo**, la ampliación del **acceso a la protección social**, así como mejoras en la **calidad en el puesto de trabajo (seguridad, higiene, etc.)**, **la inspección del trabajo, la justicia laboral, y la ampliación de la negociación colectiva**. En este contexto, es importante fortalecer círculos virtuosos entre el estímulo de la productividad y la calidad del empleo (salarial y no salarial). Empleo, crecimiento sostenible e igualdad, Jurgen Weller, Cornelia Kaldewei, (CEPAL, 2013 p.74)

Por su parte el Programa General de Desarrollo de la Ciudad de México se ha propuesto como uno de sus principales objetivos:

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. (Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013 – 2018, PGDDF en adelante)

El propósito de este Programa Institucional es el desarrollo y alcance del mencionado objetivo, sin embargo, enfrenta múltiples retos, como el bajo crecimiento macroeconómico (resultado de la escasa inversión en la creación de nuevos puestos de trabajo), la tendencia a la precariedad laboral, el incremento de la informalidad y la pérdida de poder adquisitivo de los salarios reales, desafíos de carácter nacional que también debe enfrentar la ciudad, pero que aparecen agudizados por las restricciones propias de un gobierno intermedio –entre la federación y los gobiernos locales- como lo es el de la Ciudad de México, con un manejo limitado de todas las variables que condicionan el comportamiento de la economía y la generación de empleos.

En el diagnóstico se presentan las restricciones que repercuten en el mercado laboral de la Ciudad, pero es necesario explicar antes los criterios de orientación que, con base en los desarrollos más recientes sobre el derecho humano al trabajo, la legislación de la Ciudad, del Programa General de Desarrollo del DF 2013 – 2018, el Programa Sectorial de Turismo y del Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo, asume esta Secretaría para superar los desafíos que enfrenta la Ciudad en relación con la protección del trabajo y fomento del empleo.

II.- Los Criterios de Orientación

Las políticas públicas surgen del entorno de saberes técnicos y científicos disponibles, así como de aquellos valores cuya realización la sociedad juzga importante (Aguilar); ambos factores conforman los criterios de orientación que asume la STyFE, partiendo del derecho universal sobre el trabajo y traduciéndolos en ejes específicos de su desempeño 2014 – 2018.

II.1.- Derecho al y en el trabajo

La STyFE reivindica el derecho establecido en los artículos 6, 7, 8 y 9 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, asumido por el Estado Mexicano desde 1981. Estos artículos establecen el derecho a trabajar, la obligación de los estados para adoptar medidas que aseguren ese derecho al goce de condiciones equitativas entre mujeres y mujeres, a la seguridad e higiene en el trabajo, a la libertad de sindicalización, al derecho de huelga y a la seguridad social, todos los cuales son retomados en el programa de Trabajo Digno ((1) ver nota al final), formulado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El Trabajo Digno

Inspirado en los derechos laborales universales, la OIT impulsa El Programa de Trabajo Digno ((2) ver nota al final), (derivado de las orientaciones generales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU), con base en las siguientes premisas:

Respeto a los derechos fundamentales de la persona humana.

Condiciones de seguridad laboral y remuneración.

Renta que permite a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias.

Integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo. (OG No. 18 Comité DESC ONU)

Estos principios de promoción y defensa de los derechos universales han quedado asumidos en la planeación del desarrollo de la Ciudad en los siguientes términos:

El acceso al trabajo digno y socialmente útil para la población en edad y actitud laboral es un derecho humano fundamental y el medio más eficiente para lograr equidad social y menor delincuencia; no obstante, factores demográficos, económicos y sociales han impedido que el conjunto de la población del Distrito Federal pueda acceder a este derecho.(PGDDF 2013 – 2018: 44)

La seguridad social, uno de los componentes fundamentales del Trabajo Digno y una de las conquistas fundamentales de la población trabajadora, ha sido reconocida en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que en su artículo 9º señala: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

Este derecho, motivo, durante ya varias décadas, de una importante discusión académica, jurídica y política quedó registrado en el Convenio 102 de la OIT. Su garantía, sin embargo, enfrenta múltiples desafíos provocados por el crecimiento del trabajo informal, de lo cual se dará cuenta en el diagnóstico, por lo que la STyFE asume su promoción y defensa como otro de sus propósitos fundamentales.

EL TRABAJO DIGNO EN PALABRAS DE LA OIT

La OIT ha desarrollado una agenda para la comunidad del trabajo, representada por sus mandantes tripartitos, con el fin de movilizar sus considerables recursos. La OIT ofrece apoyo a través de programas nacionales de trabajo decente desarrollados en colaboración con sus mandantes. La puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente se logra a través de la aplicación de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que tienen como objetivo transversal la igualdad de género:

1. **Crear Trabajo** – una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.
2. **Garantizar los derechos de los trabajadores** – para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores. De todos los trabajadores, y en particular de los trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor, y no en contra, de sus intereses.
3. **Extender la protección social** – para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.
4. **Promover el diálogo social** – La participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas.

Fuente: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>

II.2.- Igualdad sustantiva

El artículo 3 del PIDESC establece que: Los Estados Partes en el Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

Por su parte el Comité de la ONU para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, en su sesión 30° celebrada en enero de 2004 formuló la Recomendación General No. 25 que en los numerales 8 y 9 señala:

8.- En opinión del Comité, un enfoque jurídico o programático puramente formal, no es suficiente para lograr la igualdad de facto con el hombre, que el Comité interpreta como igualdad sustantiva. Además, la Convención requiere que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. En ciertas circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer.

9.- La igualdad de resultados es la culminación lógica de la igualdad sustantiva o de facto. Estos resultados pueden ser de carácter cuantitativo o cualitativo, es decir que pueden manifestarse en que, en diferentes campos, las mujeres disfrutan de derechos en proporciones casi iguales que los hombres, en que tienen los mismos niveles de ingresos, en que hay igualdad en la adopción de decisiones y la influencia política y en que la mujer vive libre de actos de violencia. Fuente: <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw48/crp3-s.pdf>

Por lo anterior, en el ámbito laboral se establecen principios normativos, a partir de los cuales debe crearse una política laboral que garantice la *igualdad sustantiva* entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo.

II.3.- El enfoque generacional. Derecho de la juventud al trabajo digno

La paradójica tendencia a la insuficiente oferta de empleo para jóvenes tanto en calidad como en cantidad es descrita por la OIT para América Latina en los siguientes términos:

La situación laboral de los jóvenes plantea un desafío político en esta región, porque sus deseos de trabajar y de construir una vida a partir de sus empleos, tropiezan con la realidad de un mercado laboral en el cual deben enfrentarse a un alto desempleo y a la informalidad.

Estamos frente a un panorama complejo: tenemos la generación de jóvenes mejor educada que haya existido, con un mejor manejo de las nuevas tecnologías y una mayor adaptabilidad en comparación con los adultos, pero hay una serie de obstáculos que impiden aprovechar este potencial. (Trabajo Decente y Juventud en América Latina, OIT, 2013: 9)

El reto de las políticas laborales para jóvenes es cómo garantizar los derechos establecidos en la Convención Iberoamericana sobre Derechos de los Jóvenes, específicamente su derecho al trabajo, reconocido de la siguiente manera en los artículos 26 y 27:

Artículo 27. Derecho a las condiciones de trabajo.

A). Los jóvenes tienen derecho a la igualdad de oportunidades y trato en lo relativo a la inserción, remuneración, promoción y condiciones en el trabajo, a que existan programas que promuevan el primer empleo, la capacitación laboral y que se atienda de manera especial a los jóvenes temporalmente desocupados.

B). Los Estados Parte reconocen que los jóvenes trabajadores deben gozar de iguales derechos laborales y sindicales a los reconocidos a todos los trabajadores.

C). Los Estados Parte reconocen el derecho de los jóvenes a estar protegidos contra la explotación económica y contra todo trabajo que ponga en peligro la salud, la educación y el desarrollo físico y psicológico.

El diseño de políticas laborales para jóvenes deberá ajustarse a lo establecido en la resolución de la Conferencia General de la OIT, convocada en Ginebra en su 101ª reunión en 2012 sobre el tema de la crisis del empleo de los jóvenes. En el numeral 21 (incisos c y d) de dicha resolución se exponen las políticas que deberán considerarse:

* Asignar la máxima prioridad al empleo juvenil en los marcos nacionales e internacionales de desarrollo; elaborar, con la participación de los interlocutores sociales, planes de acción nacionales integrados, con plazos definidos y con objetivos medibles para el empleo decente;

* Encontrar medios sostenibles desde la perspectiva presupuestaria para las intervenciones dirigidas específicamente a los jóvenes, como las políticas anticíclicas y las medidas para incidir en la demanda, programas públicos de empleo, mecanismos de garantía del empleo, infraestructura intensiva en empleo, subsidios salariales y de formación, así como otras intervenciones específicas en materia de empleo juvenil. Estos programas deberían garantizar la igualdad de trato a los trabajadores jóvenes;

Desde esta perspectiva, la STyFE ajustará sus políticas y sus programas para cumplir lo que le corresponde en su tarea de garantizar los derechos de las personas jóvenes.

II.4.-Diálogo Social

El diálogo social tal y como lo define la OIT incluye todo tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones relacionadas con políticas económicas y sociales, incluido el trabajo infantil, y las condiciones de trabajo y empleo. Puede plasmarse a través de un proceso tripartito (con el gobierno como parte oficial en el diálogo) para la elaboración, por ejemplo, de políticas públicas como los planes nacionales de acción sobre el trabajo o los listados de trabajos peligrosos. También puede consistir en relaciones bipartitas entre los sindicatos y la dirección (o las organizaciones de sindicatos y de empleadores). El diálogo puede ser informal o institucionalizado, aunque suele ser una combinación de estos dos elementos. Puede tener lugar a escala global, nacional, regional, sectorial, empresarial o del lugar de trabajo.

Fuente: <http://www.ilo.org/ipec/Action/social-dialogue/lang--es/index.htm>

Las democracias contemporáneas requieren de formas de deliberación para consolidarse. En el mundo del trabajo existen desde hace décadas diferentes instrumentos de comunicación social, como la negociación colectiva, que exige en nuestro país el máximo ejercicio y aprovechamiento, no sólo para mejorar las relaciones entre patrones y trabajadores, sino también para contribuir a la formulación de políticas económicas y sociales capaces de responder eficazmente a los desafíos del presente. Por ello, la política laboral se construirá a través del diálogo.

Frente a las consecuencias de la globalización, la OIT, en el marco de su VIIC Asamblea, la *Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa*, emitió en 2008 estrategias fundamentales del programa de trabajo entre la que se considera al diálogo como un instrumento básico para alcanzar los objetivos de ese organismo:

iii) promover el diálogo social y el tripartismo como los métodos más apropiados para:

- adaptar la aplicación de los objetivos estratégicos a las necesidades y circunstancias de cada país;
- traducir el desarrollo económico en progreso social y el progreso social en desarrollo económico;
- facilitar la creación de consenso respecto de las políticas nacionales e internacionales que inciden en las estrategias y programas en materia de empleo y trabajo decente; y
- fomentar la eficacia de la legislación y las instituciones laborales, en particular respecto del reconocimiento de la relación de trabajo, la promoción de buenas relaciones laborales y el establecimiento de sistemas eficaces de inspección del trabajo;

(OIT, *Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa*, Ginebra 2008: 10)

III.- El mundo del trabajo en la Ciudad de México

El cumplimiento de los propósitos derivados de los criterios de orientación enfrenta serios obstáculos, relacionados con el bajo crecimiento económico internacional contemporáneo, con el estancamiento económico del país así como con la historia y la condición específica de la Ciudad.

La Ciudad de México y su doble transición. Las situaciones señaladas tienden a agudizarse en la ciudad porque recibe un doble embate, por un lado, como todo el país, el de la crisis derivada de la reorientación del modelo, pero también, el efecto derivado del desplazamiento de la zona metropolitana de la Ciudad de México como eje del modelo de industrialización, en la etapa de sustitución de importaciones. Esta doble consecuencia genera situaciones en las que el tejido social tiene mayores ocasiones de ruptura, por lo que el desafío del impulso a la cohesión social es más intenso. La Ciudad aparece entonces como el lugar en el que se hacen concretas las categorías abstractas en las que se dan los procesos de diferenciación, segmentación y segregación según terminología de la CEPAL: es el nuevo espacio de lucha entre la identidad local y la globalización, ante el desplazamiento del Estado nacional (CEPAL, 2010). Lo anterior no sólo presenta riesgos sino también oportunidades. (Canto, M. y A. Martínez, 15 años de Política Social en el DF. EVALÚA-DF, 2012: 22).

Esta doble transición generó consecuencias específicas muy importantes en el mundo del trabajo capitalino, como la tendencia a la desindustrialización y a la terciarización del empleo, con baja capacidad de absorción de la mano de obra, la polarización del ingreso y el incremento de la pobreza laboral. El desplazamiento de la zona metropolitana de la Ciudad de México como eje del crecimiento económico, provocado por las reformas económicas aplicadas desde 1983 tuvo graves consecuencias para la Ciudad y para su fuerza de trabajo. La relación del producto industrial sobre el producto total de la entidad pasó del 47% en 1980 al 29% en 1998; la industria manufacturera redujo su participación en el producto de 10.5% en 2003 a 7.6% a 2012.

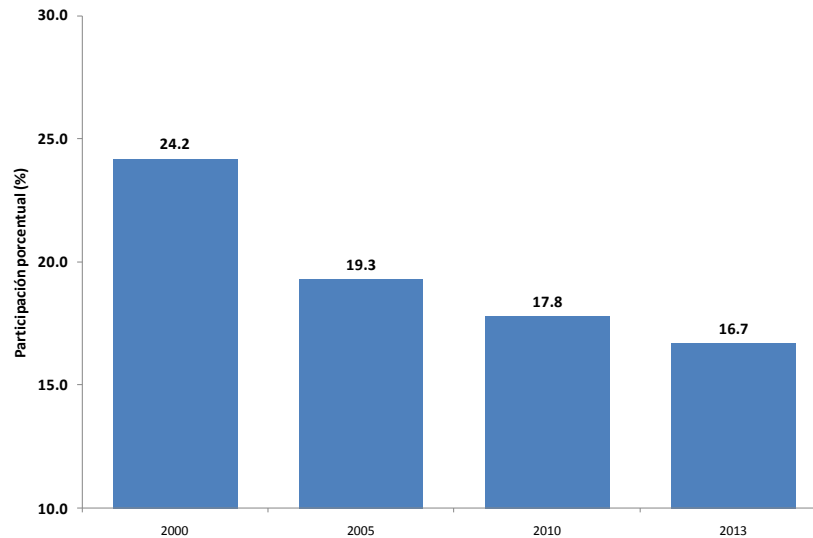
Cuadro 2
Participación de la industria manufacturera en el PIB de la Ciudad de México (2000-2013)

Año	Estructura porcentual
2003	10.5
2004	10.2
2005	10.0
2006	10.0
2007	9.8
2008	9.8
2009	10.0
2010	9.0
2011	8.3
2012	7.6

Fuente: Elaboración STyFE con datos del SCNM, INEGI.

Como parte del proceso de relocalización de empresas de la transformación, la contracción de las industrias de construcción, extractivas y electricidad en la Ciudad de México, el sector secundario de la entidad, expulsó a casi 219 mil empleos calificados del segundo trimestre del año 2000 al mismo periodo de 2013, para ubicarse en poco más de 681 mil empleos en esta última fecha. La transformación es el único sector económico de la Ciudad con pérdida neta de fuentes de trabajo.

Gráfica 1
Participación del sector secundario en el total de empleos de la Ciudad de México
Segundo trimestre del año correspondiente



Fuente: Elaboración STyFE con datos de la ENOE, INEGI.

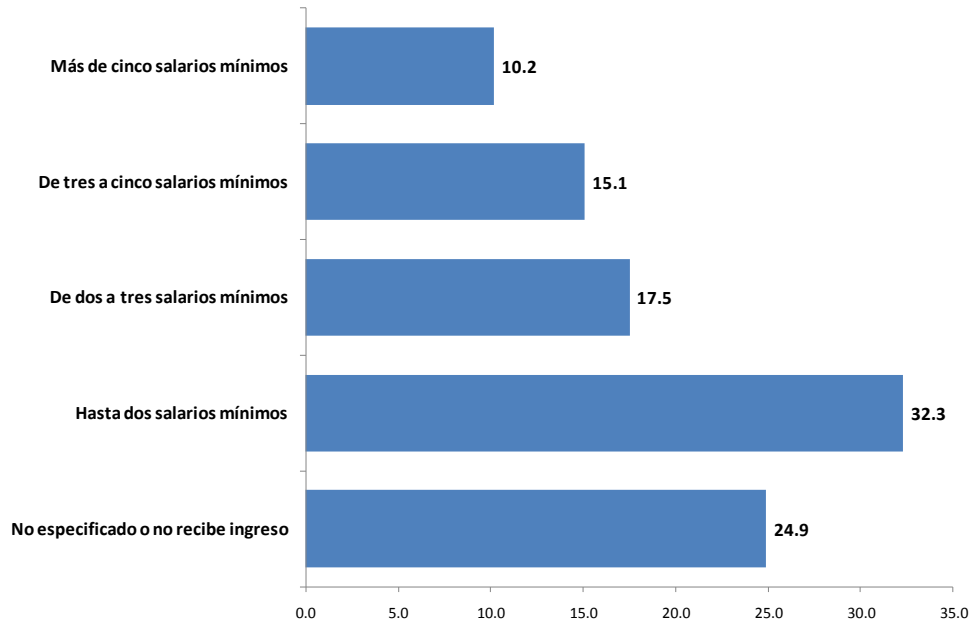
Nota: El sector secundario incluye minería, electricidad, agua y gas, construcción e industrias manufactureras.

En contrapartida, se incrementó la fuerza laboral que participa económicamente en el sector servicios con cerca de 600 mil empleos durante el periodo mencionado, gracias al crecimiento de los servicios profesionales, bancarios y financieros, así como de restaurantes y servicios de alojamiento, lo cual a su vez tiene consecuencias sobre el ingreso.

Polarización del ingreso. Los ingresos de la población trabajadora de la Ciudad de México son desiguales. Diversos factores económicos y sociales inciden en esta diferencia sustantiva, tales como la situación económica del país y de la localidad, el nivel educativo de las y los trabajadores, familia de procedencia, origen étnico, edad, sexo o responsabilidades en el hogar, entre otros. Una de cada tres personas percibió hasta un máximo de dos salarios mínimos mensuales de abril a junio de 2013, equivalente a poco menos de cuatro mil pesos mensuales de ingreso. Es decir, aproximadamente 1.2 millones de la población ocupada subsiste con percepciones que no le permiten cubrir sus necesidades básicas: alimentación, vivienda, educación, vestido, transporte, salud y esparcimiento.

Quienes ganan más de cinco salarios mínimos al mes, arriba de 10,000 pesos, representan una minoría de la población trabajadora de la capital, apenas el 10.2%; es decir, poco más de 400 mil personas. Es importante considerar la existencia de una enorme concentración de la población trabajadora en los niveles de bajos ingresos y muy pocas (1 de cada 10) en los ingresos medios y altos.

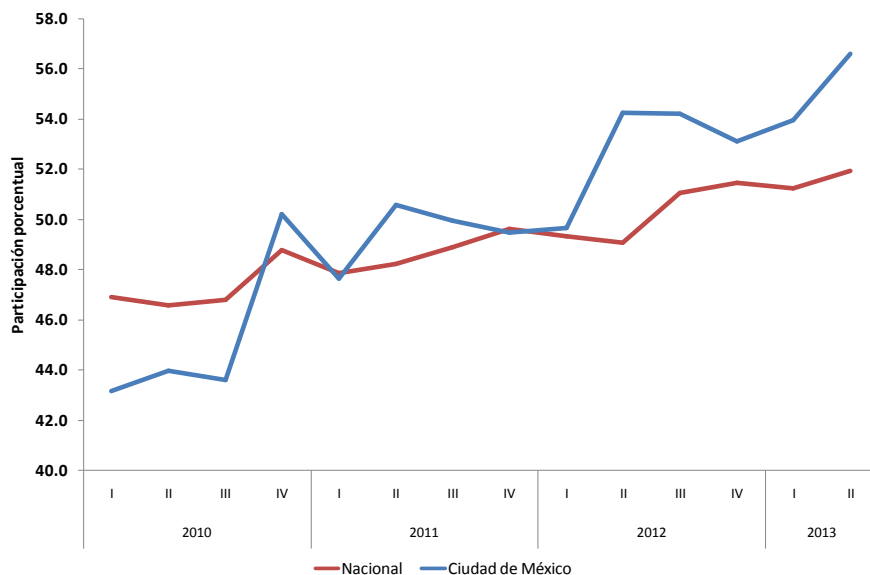
Gráfica 2
Ingresos de la población ocupada de la Ciudad de México
por rango de salarios mínimos mensuales
Estructura porcentual



Fuente: Elaboración STyFE con datos de la ENOE, INEGI.

Pobreza laboral. El Consejo Nacional de Evaluación de la Políticas de Desarrollo Social (CONEVAL) elaboró el Índice de Trayectoria de Pobreza Laboral (ITPL); este indicador permite observar la evolución del poder adquisitivo de las personas en relación con el costo de la canasta alimentaria. Con base en este dato se sabe que el 43.2% de las personas trabajadoras de la Ciudad de México no podían adquirir la canasta alimentaria con su ingreso laboral durante el primer trimestre de 2010. El deterioro del ingreso real de las y los capitalinos provocó el incremento de esta cifra a un 56.6% en el segundo trimestre de 2013. Si bien este es un problema nacional, en el DF tiende a ubicarse en un nivel por arriba de la media, como puede observarse en el siguiente gráfico.

Gráfica 3
Personas en situación pobreza alimentaria por ingreso laboral
 I trimestre de 2010- II trimestre de 2013



Fuente: Con base en cifras de CONEVAL, Tendencias Económicas y Sociales de Corto Plazo. Mayo 2014

El efecto de esta situación es la caída –según reporta el CONEVAL- del ingreso laboral *per cápita* en la Ciudad, que disminuyó de 2,414 a 2,280 pesos en términos reales desde el primer trimestre de 2010 al segundo de 2013, lo que representa una pérdida del 5.6% en su poder adquisitivo en poco más de tres años, lo que se agrava hasta el 10.9%, al considerar el índice de precios de la canasta alimentaria durante el mismo periodo.

Informalidad – precarización del empleo. La población trabajadora clasificada económicamente como subordinada y remunerada ascendió a poco más de 3 millones en el segundo trimestre de 2013. De estos, poco más de 1.6 millones tenían una relación laboral de planta o por tiempo indeterminado, el resto tenía un contrato temporal o carecía de documento legal que los vincule a su centro de trabajo. Casi 1.5 millones de habitantes se encuentran en una situación de incertidumbre laboral con contratos temporales, o incluso sin ellos, carecen de prestaciones y/o seguridad social.

A nivel nacional, la situación es aún más desfavorable para las y los trabajadores subordinados y remunerados porque apenas el 41.4% dispone de prestaciones y seguridad social. En el Distrito Federal este porcentaje del personal subordinado y remunerado con seguridad social y prestaciones es del 51.2% mientras el 42.3% está en situación de informalidad.

El aumento de la población sin seguridad social plantea un serio problema en el presente por la falta de cobertura médica y el menor acceso a la vivienda entre otros, y en el futuro, por la inexistencia de contribuciones para un fondo de pensión, lo que expone a las personas en situación de informalidad a una incertidumbre extrema en su vejez. En el segundo trimestre de 2013 más del 40% de la población remunerada y subordinada del DF no tenía seguridad social.

Cuadro 3
Población remunerada y subordinada de la Ciudad de México
Prestaciones laborales y seguridad social según tipo de contrato
 II trimestre de 2013

Tipo de contrato	Con prestaciones y seguridad social	Con incumplimiento de sus derechos laborales	No especificado	Total
Temporal	153,950	139,012	1,631	294,593
De base, planta o tiempo completo	1,560,117	79,299	1,474	1,640,890
Contrato de tipo no especificado	917	2,782	0	3,699
Sin contrato especificado	36,285	1,066,117	2,158	1,104,590
No especificado	1,170	1,554	2,872	5,596
Total	1,752,439	1,288,764	8,135	3,049,338

Fuente: Elaboración STyFE con microdatos de la ENOE, INEGI.

La caída del ingreso y el aumento de la informalidad laboral se retroalimentan. Una de las principales causas del desarrollo de la segunda se debe al bajo salario mínimo que existe en el Distrito Federal, el cual asciende a \$67.29 pesos diarios. Un dato en relación con el trabajo no asalariado: en 2013 se registraron 361,763 personas que percibían ingresos inferiores a un salario mínimo, 8.94% de la población ocupada, mientras que quienes trabajan de manera no asalariada y que están registradas por la STyFE, ganan en promedio \$2,945 pesos al mes, cifra superior al salario mínimo en casi un 40%.

La disminución del ingreso y el aumento de la informalidad son las principales tendencias globales hacia la precarización del empleo. Los cambios que ha experimentado la economía de la Ciudad como consecuencia de la reestructuración productiva y del estancamiento económico del país no facilitan su superación, la cual requiere de un largo proceso para, -la reestructuración de sus capacidades productivas. Ante esta situación en algunas ramas empieza ya a manifestarse la pregunta fundamental para la política laboral: ¿cómo se pueden utilizar todos los recursos disponibles -jurídicos, administrativos y políticos- para contribuir a atenuar los efectos sobre la población, contender con el deterioro de la seguridad social, a la vez que contribuir a su preparación para una nueva etapa productiva?

Escasa capacidad de absorción de la mano de obra calificada. El nivel de escolaridad es un determinante de la informalidad. Los datos del INEGI muestran que a menor nivel de instrucción mayor es la probabilidad de trabajar en situación de informalidad. El 92.1% de la población ocupada con primaria incompleta está en condiciones de informalidad, mientras que dos de cada tres con educación media superior y superior tienen un vínculo laboral formal.

Cuadro 4
Población ocupada en la Informalidad de la Ciudad de México por nivel de instrucción
 Estructura porcentual, II trimestre de 2013

Nivel de instrucción	Informal	Formal	Total
Primaria incompleta	92.1	7.9	100.0
Primaria completa	75.1	24.9	100.0
Secundaria completa	59.4	40.6	100.0
Media superior y superior	33.7	66.3	100.0
Total	49.9	50.1	100.0

Fuente: Elaboración STyFE con microdatos de la ENOE, INEGI.

Aunque la escolaridad parece ser un remedio a la informalidad, no lo es, sin embargo, para el desempleo; más bien ocurre el efecto contrario: a mayor escolaridad menor nivel de la ocupación, lo que indica una subutilización de mano de obra capacitada disponible, por lo que el reto es ¿cómo crear empleos que aprovechen el alto nivel de capital humano disponible?

Cuadro 5
Población desempleada de la Ciudad de México por nivel de instrucción y sexo
 Estructura porcentual, II trimestre de 2013

Nivel de instrucción	Total	Hombres	Mujeres
Primaria incompleta	3.8	4.5	2.8
Primaria completa	10.3	11.7	8.4
Secundaria completa	37.7	37.3	38.2
Media superior y superior	48.2	46.4	50.6
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración STyFE con microdatos de la ENOE, INEGI

Pero además del desaprovechamiento del nivel de instrucción, también lo hay del “bono demográfico” a menor edad mayor nivel de **desempleo**, así, la población joven presenta una tasa de desempleo de 46.8, que se incrementa al 48.3 tratándose de mujeres, mientras que en el grupo de 50 a 59 años esta misma tasa es de 10.7. Hay entonces una situación en la que ni la mayor escolaridad ni la juventud son aprovechadas en el empleo, y ambas condiciones se agravan en el caso de las mujeres. ¿Cómo hacer frente al sesgo anti escolaridad, anti generacional y anti género? Aunque no se trata de un reto privativo de la Ciudad de México, sí es un desafío ineludible para la política laboral que ha asumido la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo.

Cuadro 6
Población desempleada de la Ciudad de México por grupo de edad y sexo
 Estructura porcentual, II trimestre de 2013

Grupo de edad	Total	Hombres	Mujeres
15 a 29 años	46.8	45.6	48.3
30 a 39 años	20.3	18.8	22.2
40 a 49 años	17.7	17.3	18.2
50 a 59 años	10.7	10.7	10.6
60 años y más	4.5	7.5	0.7
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración STyFE con microdatos de la ENOE, INEGI.

Disminución de los rendimientos de los programas de fomento del empleo como consecuencia del incremento en el desempleo. Hay que reconocer con claridad que en los programas del Servicio Nacional de Empleo, operados por la STyFE, se ha mantenido la eficiencia mientras que se ha reducido la eficacia, debido principalmente al rezago ante el acelerado deterioro del empleo, ya sea por su dimensión salarial, por el aumento de la informalidad, por la limitada integración de la población juvenil laboralmente calificada y por la persistente discriminación hacia las mujeres. Como se puede observar en el cuadro siguiente, aumentó el número de personas colocadas en un nuevo empleo mediante este servicio entre 2001 y 2013 (de 41,339 a 109,461 personas), pero el número de personas solicitantes de trabajo aumentó mucho más (pasaron de 166 mil personas en el 2001 a 561,891 en el 2013), es decir, esta variable creció en 238%. El resultado final entonces es que disminuyó la proporción entre personas atendidas y personas colocadas; se pasó de 24.9% en 2001 a 19.5% en 2013. No obstante que esta proporción en el Distrito Federal está por arriba de la media nacional (EVALÚA DF 2013), de otra manera, el aumento del desempleo le va ganando la carrera a las estrategias para contrarrestarlo. El siguiente cuadro permite apreciar con claridad la dimensión del reto de la eficacia:

Cuadro 7
Desempeño del Servicio Nacional de Empleo / Distrito Federal

Año	Personas atendidas	Personas colocadas	Atendidas / colocadas
2001	166,029	41,339	24.9
2002	220,493	46,358	21.0
2003	434,395	46,358	12.3
2004	456,409	60,088	13.2
2005	376,626	42,424	11.3
2006	355,144	40,023	11.3
2007	359,827	59,103	16.4
2008	467,837	82,502	17.6
2009	570,890	84,814	14.9
2010	604,127	107,961	17.9
2011	528,616	106,694	20.2
2012	558,247	102,135	18.3
2013	561,891	109,461	19.5

Fuente: Elaboración STyFE con datos de la DGTyPS

El desafío actual es innovar para mejorar tanto la eficiencia como la eficacia de la política laboral y para contender con las tendencias de largo plazo en el mundo del trabajo, pero ambas aspiraciones se enfrentan no sólo a obstáculos económicos, sino también de administración de justicia e incluso de participación social. Frente a ello se requiere entender a la política laboral no sólo como instrumento de promoción económica, sino también como agente de transformación social y política. Entre algunos de los ejemplos más ilustrativos de este tipo de obstáculos se encuentran los siguientes:

A pesar de ser la sede de las principales centrales y organizaciones sindicales del país, la tasa de sindicalización en la Ciudad de México fue del 13.8% durante el primer trimestre de 2013, tasa inferior a la registrada en otros países. Esta tasa es más baja respecto a las de otras ciudades de América con características económicas y sociales similares. En Brasil es del 17%, en Uruguay del 25% y, en Argentina asciende a 35%. Cierta tendencia discursiva concibe y proyecta al sindicalismo como un obstáculo para el crecimiento económico; sin embargo, para desmentir este prejuicio basta considerar que países con tasas de sindicalización altas como Noruega, Finlandia o Dinamarca, superiores al 80%, presentan un comportamiento más dinámico en sus economías, de modo semejante a como ocurre en América Latina, donde los países con altas tasas de sindicalización registran procesos de crecimiento por períodos largos, mismos que propiciaron la recuperación parcial de los niveles de bienestar de sus clases trabajadoras, impulsando a la vez los mercados nacionales.

Frente a lo anterior surge la interrogante ¿cómo plantear una política laboral cuyo objetivo sea a la vez una administración eficiente de la justicia laboral y la promoción de sindicatos sólidos y democráticos como vehículo para avanzar hacia un modelo de negociación y participación laboral fuerte, que mejore las condiciones de trabajo de las personas por medio de la generación de incentivos institucionales y sociales, que entiendan las necesidades de quienes ofrecen las plazas de trabajo y de quienes quieren emplearse, y que la suma conjunta de estos fines mejore la productividad a la vez que el bienestar?

Para enfrentar los principales problemas descritos, a continuación citados, se requiere de ejes de acción específicos, inspirados en los criterios de orientación asumidos.

- Desindustrialización y menor absorción de mano de obra, en particular la calificada.
- Deterioro salarial, informalización y precarización del empleo, incremento de la población sin seguridad social.
- Dificultad de acceso y deterioro de las condiciones laborales de las mujeres.
- Menor absorción de la población joven y tendencia a incorporarse a trabajo bajo redituado.
- Bajo nivel de participación social y de administración de justicia laboral.
- Limitaciones de las estrategias de la política laboral frente a las tendencias y políticas macroeconómicas.

Por lo anterior, resulta urgente actuar con base en ejes específicos de acción, de cuya precisión y concretización surgen las políticas públicas de la Secretaría.

EJES DE ACCIÓN

1. Fomento y garantía del trabajo digno o decente: empleo y autoempleo, salario remunerador y seguridad social, capacitación para y en el trabajo, seguro de desempleo y reinserción, inclusión y no discriminación: permanencia, salario e ingreso remunerador. Es necesario visualizar la garantía del derecho al trabajo en su ciclo completo, dado que debe impulsar la inserción laboral por medio de la capacitación, la existencia de salarios remuneradores, la protección a la persona trabajadora en el desempleo y promover su capacitación para lograr finalmente su reinserción al trabajo, sea como empleada o produciendo de manera asociada, reconociendo de esta manera su dignidad, movilizándolo todas las capacidades de la política laboral para contener la precarización del empleo.

2. Acceso a la justicia laboral. La precarización del empleo se agudiza con la violación común a los derechos laborales y el acceso restringido a la justicia laboral. Para contener con esta situación es necesario desarrollar acciones preventivas, de inspección de los centros de trabajo, de representación adecuada de las y los trabajadores y también de concertación con las empresas.

3. Promoción de los derechos humanos laborales de las mujeres y fomento de alternativas para el trabajo de cuidado remunerado. La vigencia de los derechos laborales universales enfrenta un desafío básico ante las dificultades de su acceso y la generación de condiciones para ejercerlos por la población en general. Este reto se agudiza particularmente en el caso de las mujeres, por lo que es necesario prestar atención a las restricciones específicas y al incumplimiento de sus derechos humanos laborales, así como generar proyectos remunerados para quienes realizan trabajos no remunerados relacionados con el cuidado de familiares y personas dependientes.

4. Promoción de los derechos laborales de las personas jóvenes. El reto del primer empleo sigue siendo uno de los problemas más acuciantes para los jóvenes, por lo que se debe favorecer con información, capacitación y vigilancia el cumplimiento de sus derechos laborales.

5. Fortalecimiento y acompañamiento de los espacios de participación de los actores del trabajo. El Diálogo Social tiene que concretizarse en cada uno de los espacios disponibles para lograr la interlocución entre las y los trabajadores, las y los empresarios, gobierno y sociedad civil.

6. Innovación en la gestión de la política laboral. El reto es realizar una gestión no sólo eficiente sino también eficaz, deliberativa, con capacidad de diálogo con la sociedad, con políticas públicas capaces de articular a las diferentes unidades de gobierno, que evalúe su eficacia además de monitorear su desempeño.

Estos ejes de acción se fundamentan en los derechos humanos, pero se tiene que reconocer y asumir que estos se alcanzan progresivamente, de lo contrario se caería en la ilusión, ya el propio PIDESC establece en su artículo 2º que: “Cada uno de los Estados Partes del presente Pacto se compromete a adoptar medidas [...] hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente [...] la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos”. PIDESC, Art. 2, frac. 1. Pero la progresividad debe tener una contrapartida: demostrar que efectivamente se aprovechan al máximo los recursos disponibles y que las estrategias diseñadas están orientadas a la garantía progresiva del derecho; es por ello que se considera fundamental la evaluación de la política laboral, para demostrar su congruencia práctica como el marco normativo que se asume, inspirado en los derechos sociales universales.

Todo lo anterior plantea la urgente necesidad de la innovación en la gestión de las políticas de protección del trabajo y fomento del empleo. Para responder a estos desafíos, con los alcances y restricciones ya señalados, la STyFE se ha planteado el desarrollo de sus políticas públicas. Éstas organizan el trabajo de la Secretaría de manera integral y son las estrategias que darán coherencia a la consecución de los objetivos y a la ejecución de las líneas de acción, programas y actividades institucionales. Las políticas públicas se presentan en el apartado siguiente, pero antes de pasar a ellas se representa gráficamente la relación entre los criterios de orientación y los ejes de acción para sintetizar lo hasta ahora enunciado.

Cuadro 8
Relación entre los Criterios de Orientación y los Ejes de Acción

Programa Institucional STyFE			
Derecho al y en el trabajo. Trabajo Digno	Igualdad sustantiva	Enfoque generacional	Diálogo social
Fomento y garantía del trabajo digno o decente: políticas activas de empleo y autoempleo, salario remunerador y seguridad social, capacitación para y en el trabajo, seguro de desempleo y reinserción. Igualdad y no discriminación.			
Acceso a la Justicia Laboral.			
Promoción de los derechos humanos y laborales de las mujeres y fomento de alternativas para el trabajo de cuidado remunerado.			
Promoción de los derechos laborales de las personas jóvenes.			
Fortalecer y acompañar los espacios de participación de los actores del trabajo.			
Innovación de la gestión de la política laboral.			

IV.- Las Políticas Públicas hacia el Mundo del Trabajo

El COPLADE estableció la definición de políticas públicas para el actual proceso de planificación 2014 – 2018. Políticas Públicas: estrategias de intervención gubernamental implementadas de forma coordinada por los entes de gobierno y diseñadas con la finalidad de atender problemas públicos o áreas de oportunidad del Programa General de Desarrollo, cumplir las metas y ejercer de manera más eficiente los recursos públicos en la consecución de los objetivos. (COPLADE, GDF 11-12-2013: 19)

En consecuencia, la STyFE desarrolló sus políticas públicas en función de los problemas detectados por el diagnóstico, derivados a su vez de los criterios de orientación asumidos y de los ejes de acción resultantes, gráficamente representados en el siguiente cuadro:

Política	Problemáticas
Fomento y garantía del trabajo digno o decente: Empleo y autoempleo, salario remunerador y seguridad social, capacitación para y en el trabajo, seguro de desempleo y reinserción. Igualdad y no discriminación.	Desindustrialización y menor capacidad de absorción de mano de obra, particularmente de la calificada. Deterioro salarial, informalidad y precarización del empleo, pérdida de la seguridad social.
Acceso a la justicia laboral.	Prácticas sistemáticas de violación a los derechos laborales, que se agudizan con el débil funcionamiento de las instituciones para la justicia laboral.
Promoción de los derechos humanos y laborales de las mujeres y fomento de alternativas para el trabajo de cuidado remunerado.	Dificultad de acceso, permanencia y mayor deterioro de las condiciones de trabajo de las mujeres, restricciones culturales.
Fomento del cumplimiento de los derechos laborales de los jóvenes.	Menor absorción de la población joven y tendencia a incorporarse a trabajos precarios.
Promoción de los espacios de participación de los actores del trabajo.	Escaso nivel de participación social y de administración de justicia laboral.

Innovación de la gestión de la política laboral.	Rebasamiento de las políticas laborales
--	---

IV.1.- Política de fomento y garantía del trabajo digno o decente: Empleo y autoempleo, salario remunerador y seguridad social, capacitación para y en el trabajo, seguro de desempleo y reinserción, igualdad y no discriminación

a) Diagnóstico del problema

Se ha señalado que la Ciudad de México experimenta un proceso de desindustrialización derivado de la reducción de la participación de la industria manufacturera, que durante la última década continuó con su proceso de relocalización; mientras que en el año 2003 aportaba el 10.9% de la producción nacional, para 2014 redujo esta cifra al 7.4%. Este cambio en la estructura económica de la Ciudad también está documentado en los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), que muestran que la población de la Ciudad de México labora preponderantemente en el sector servicios, que empleó a 3.4 millones (83%) de un total de 4.1 millones durante el segundo trimestre de 2013, con lo cual el perfil de la Población Económicamente Activa (PEA) ha evolucionado, por la participación creciente de las mujeres, por la disminución relativa de población dedicada a la manufactura y por el acrecentamiento del sector servicios.

Según cifras del segundo trimestre 2013, se determinó que de la población empleada por grupos de ocupación y la actividad económica los que concentran al mayor número de personas son: Comercio con 19.7%; Profesionistas técnicos y trabajadores del arte con 18.2% y Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes con 17.5%, como las más representativas.

Aún en la actividad económica de las 2,509 cooperativas reportadas en el anuario estadístico del Distrito Federal 2011 del INEGI, el 65.3% realizan actividades económicas pertenecientes al sector terciario, el 13.2% desarrolla actividades en el secundario y 19.1% en el primario.

Lo anterior resulta significativo si se consideran las características del sector servicios, pues, de acuerdo con la OIT (2013), éste se caracteriza por ofrecer ocupación con pocas exigencias de aceptación baja productividad media y bajas remuneraciones, condiciones que afectan en particular a mujeres, jóvenes, indígenas y personas con alguna discapacidad.

La precarización del mercado de trabajo del Distrito Federal también se manifiesta en la explosión del sector informal y la flexibilización del número de horas trabajadas, que generan una disminución de la duración de la jornada de trabajo. De acuerdo con el INEGI, la Ciudad de México registró en el segundo trimestre de 2013 una tasa de informalidad laboral (TIL) del 49.9%, lo que indica que, la mitad de la población trabajadora carece de seguridad social. La TIL afecta más a las mujeres ya que en ellas asciende a 50.8%, mayor en casi un punto porcentual a la registrada en la entidad.

Un factor adicional de la precarización del empleo son las nuevas variantes de la organización de la jornada laboral (en horario con inicio y término móviles y/o fragmentadas, sin horario fijo ni limitación alguna, el sistema de semana o mes de trabajo comprimido, nuevas formas de trabajo a tiempo parcial fuera del horario normal diurno y concentradas, sobre todo, en los fines de semana y días festivos), las que afectan en mayor medida a la población en situación de vulnerabilidad pues son las vacantes que presentan menos barreras de aceptación. Paralelamente, este tipo de jornadas son también un complemento laboral para las personas que se ubican en el mercado formal, con salarios a la baja, ya que significan una fuente adicional de ingresos para quienes se encuentran en pobreza laboral y que necesitan más de un empleo para garantizar su supervivencia y la de sus dependientes.

En el segundo trimestre de 2005, el 68.8% de la población ocupada de la Ciudad de México laboró 35 horas a la semana o más, pero la proporción de la población trabajadora con esta jornada de trabajo disminuyó a 67.7% en 2013. En otras palabras, las horas laboradas por trabajo específico han disminuido y con ellas el ingreso, pero como contrapartida las horas totales de trabajo de las personas se han incrementado. La CEPAL informa que, mientras que la media de horas trabajadas a la semana ha disminuido en América Latina, en tres países –entre ellos México- se ha incrementado al pasar de 45 horas por semana a 46, mientras que durante el mismo período la media latinoamericana bajó de 43 a 42 horas semanales. De modo que las horas trabajadas por persona a la semana en México son casi 10% más que la media latinoamericana (Con base en datos de CEPAL, 2013).

La falta de empleos de calidad con ingreso digno ha provocado el crecimiento del sector informal de la economía, lo que limita el acceso pleno a los derechos laborales y el efectivo cumplimiento de la legislación en la materia. De la población asalariada el 36,6% de los trabajadores y el 44,7% de las trabajadoras no tienen contrato o estos no están registrados.

Lo anterior también demuestra por qué, pese a que la tasa de desempleo se mantiene en niveles bajos, el trabajo se ha deteriorado a causa del subempleo en sus dos dimensiones: subempleo por ingresos (los ingresos de las personas ocupadas son inferiores a los mínimos legales aún y cuando son jornadas completas) y subempleo por horario (se trabajan jornadas de pocas horas aunque se desee trabajar la jornada completa).

Frente a todo lo anterior, también habrá que reconocer que en la economía de la Ciudad también se están desarrollando nuevas áreas de oportunidad, cuyo aprovechamiento, sin embargo, exige de la población trabajadora capacidades y destrezas adicionales, un reto por asumir para la política laboral.

A pesar de que la no discriminación por raza, sexo, edad, condición económica, ni creencias es un derecho, persisten en el mercado de trabajo, exclusiones, que van desde la diferenciación de salarios, las jornadas de trabajo, el acceso a ciertos puestos de trabajo, los despidos injustificados, que afectan de manera diferente a cada sector de la sociedad pero que son más frecuentes en los casos de las mujeres y los grupos en condición de vulnerabilidad.

Ya en el diagnóstico general se han planteado los procesos y los datos que demuestran el deterioro del ingreso laboral. Sin embargo, cabe añadir que el número de personas con discapacidad ocupadas se estima en 100,796 personas, cantidad que representa aproximadamente el 2.4% de la población ocupada en la entidad. Las personas afectadas por el desempleo con algún tipo de discapacidad en el año antes referido fue de 37,628 personas, lo que representa una tasa de desocupación de 30.4%. De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2010, la tasa de participación económica de las personas en situación de discapacidad es baja en comparación con las personas que no tienen esta condición: únicamente el 30.0% de este grupo de población desarrolla actividades económicas frente al 61.1% de la población en general.

Otro grupo poblacional de la Ciudad tradicionalmente discriminado es el de las personas indígenas. Según el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, el 5% de esta población desempeña alguna actividad mayoritariamente en el sector informal, por lo que carece de acceso de los beneficios del Seguro de Desempleo.

Además, entre el 2010 y hasta mediados del 2014 fueron repatriados de la frontera norte con destino al Distrito Federal más de 56 mil connacionales, lo que les convirtió en personas migrantes en retorno, grupo que requiere especial atención para disminuir su vulnerabilidad y ofrecerles mejores oportunidades.

Por lo que respecta a la disminución de la seguridad social, cabe recordar que en el Distrito Federal la tasa de informalidad laboral (TIL) es del 49.9% de las personas ocupadas que se encuentran laborando sin seguridad social o trabajan en empresas donde su vínculo laboral no es reconocido, o en micro negocios no registrados. Las cifras reportadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social indican una tendencia a la baja en la seguridad social; de los empleos permanentes que se registraron durante el 2013 en el Distrito Federal, solo el 17.6% contaba con seguridad social.

Esta situación corresponde, por supuesto, a una tendencia global. Según datos de la OIT, “la cobertura efectiva de la seguridad social pasó de 53,3% en 2000 a 61% en 2011”. Las mujeres tienen menos cobertura de seguridad social que los hombres: el 40,7% de las ocupadas tienen trabajos sin protección, porcentaje que disminuye levemente entre los hombres (39,1%)” (OIT 2013: 50-51). Esta situación repercute particularmente en la contratación temporal, y más aún en las personas que no cuentan con un contrato por escrito, de las cuales sólo el 5% cuenta con seguridad social.

Un aspecto preocupante, derivado de la creciente informalidad, manifiesto por la experiencia pero del que sólo parece haber un sub-registro, es el de, los accidentes y enfermedades laborales. Los datos disponibles indican una disminución significativa de sus tasas en las últimas décadas, comparándonos con los niveles de países altamente desarrollados, lo cual no resulta verosímil. Por lo tanto, es urgente realizar los estudios necesarios para un diagnóstico confiable y actualizado que permita diseñar, desarrollar estrategias proporcionales a la dimensión real del problema, lo que no obsta para desarrollar acciones que lo prevengan y detecten.

Puede concluirse que la precarización del trabajo es un proceso sistémico en el que el desempleo y el deterioro salarial generan la informalidad laboral, la cual propicia una mayor discriminación hacia las mujeres y los grupos en situación de vulnerabilidad –agravado por los fenómenos migratorios- así como deterioro de las condiciones de los centros de trabajo.

b) Planteamiento del problema

Las tendencias económicas internacionales, el desempeño económico del país y las transformaciones que se han generado en la Ciudad dan lugar a la informalización y precarización del empleo en sus diversas manifestaciones: salarial, condiciones de trabajo, permanencia, jornada laboral y, particularmente al desempleo, el cual propicia el desaprovechamiento de una fuerza de trabajo altamente calificada en condición disponible. Las prácticas discriminatorias, la precarización del empleo, el deterioro de las condiciones de trabajo y la disminución de la seguridad social, situaciones todas ellas violatorias de los derechos humanos laborales, crecen a mayor velocidad que los recursos para combatirlas. Contender con esta situación requiere fortalecer la empleabilidad y el emprendimiento de las personas, lo que a su vez se exige el desarrollo de nuevas capacidades y destrezas para que la población trabajadora pueda insertarse en las nuevas actividades económicas que surgen de la transición y que van configurando la nueva vocación productiva de la Ciudad. Pero también se requiere de estrategias de optimización de las capacidades institucionales que permitan la inhibición eficaz de las violaciones a los derechos. En el caso de la seguridad social, el problema se incrementa para los gobiernos locales y estatales dadas sus escasas atribuciones, toda vez que los instrumentos de seguridad social, particularmente los contributivos, dependen de los gobiernos nacionales.

c) Estrategia

Frente a la precarización laboral, la STyFE llevará a cabo una estrategia con dos componentes fundamentales:

1) Políticas activas para la inserción laboral por medio de acciones que permitan que las personas cuenten con las capacidades necesarias que demanda el mercado de trabajo –en particular los nuevos segmentos productivos- o bien las necesarias para realizar emprendimientos productivos. La política de capacitación de la STyFE, comprende a su vez dos componentes fundamentales:

i) A través de la Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo que promoverá y apoyará a las personas a la realización de su derecho al trabajo mediante la adquisición y el desarrollo de habilidades y capacidades laborales, para y en el empleo, a fin de superar las dificultades de empleabilidad y propiciar su inserción o reinserción en el mercado laboral; o también para el desarrollo de capacidades organizacionales y gerenciales con el fin de generar una actividad productiva por cuenta propia; la capacitación de esta dirección es gratuita, se realiza en cursos de corto plazo, se fortalece con becas para la persona cursante y con apoyos financieros para el autoempleo. Asimismo apoya las solicitudes de capacitación y consultoría específica de las micro y pequeñas empresas y sus trabajadores, acciones de apoyo que se realizan en un esquema de coparticipación financiera.

ii) A través del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICATCDMX), que impartirá e impulsará la formación para y en el trabajo, orientada a la adquisición de habilidades específicas, realizará la certificación de saberes en los sectores público, privado y de organizaciones civiles, conforme a la normatividad emitida por la SEP. Vinculará este servicio con el aparato productivo y con las necesidades del desarrollo regional de la Ciudad de México, para así promover el surgimiento de nuevos perfiles de competencias que correspondan a las necesidades del mercado laboral. Las acciones a través de las cuales el ICATCDMX ejecutará la política de capacitación de la STyFE estarán contenidas en su propio Programa Institucional.

2) Protección de las personas desempleadas mediante un seguro que las dota de un ingreso de apoyo durante la búsqueda de un nuevo empleo y, proporcionándoles capacitación actualizada que les permita el reingreso al trabajo.

La interacción y la comunicación entre las diferentes áreas de la Secretaría es una condición fundamental que, requiere del replanteamiento de la estructura orgánica para una operación funcional y acorde con los objetivos de esta administración.

Es necesario dirigir a las personas que ingresan en el Seguro de Desempleo, adscrito a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, a los servicios de capacitación y promoción que ofrece la Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo (DGECyFC), o bien al ICATCDMX, según el caso. Este organismo público descentralizado, sectorizado a la STyFE, podrá desarrollar los cursos que le requieran las dos anteriores; en su mandato está ser ejecutor de la política de capacitación de la STyFE. Sus estrategias ya están consideradas en el diseño de la política laboral, pero su desarrollo se presentará en el Programa Institucional del propio ICATCDMX.

La creación de una Dirección de Planeación, a través de la subdirección de estudios y estadísticas de trabajo, permitirá desarrollar instrumentos para homogenizar y sistematizar la información que generen las diferentes direcciones a fin de integrar e incrementar los rendimientos de los esfuerzos para la capacitación, la permanencia en el empleo, el aumento del poder adquisitivo, y el cumplimiento de la normatividad en materia laboral.

d) Acciones Institucionales

1. Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo

- Promover y fortalecer el cooperativismo en zonas de altos índices de desempleo, identificadas como prioritarias, con el objetivo de dar a conocer el modelo cooperativo como una alternativa viable para el autoempleo.
- Brindar asesoría y/o apoyos económicos para que las personas egresadas de cursos de autoempleo inicien y consoliden una actividad productiva formal por cuenta propia o de carácter social, a fin de apoyar y fortalecer a las empresas en todo su ciclo productivo y comercial.
- Fortalecer las capacidades productivas de las empresas apoyadas con maquinaria, equipo y mobiliario por la STyFE en ejercicios anteriores, a través de la asesoría para el diseño, la competitividad en el mercado y la vinculación e integración de sus procesos productivos para potenciar su crecimiento, permanencia en el mercado y la generación de empleos dignos.
- Desarrollar y sistematizar un Modelo Integral de Inclusión Laboral que fomente y estimule a través de procesos la inserción socio-laboral principalmente de personas jóvenes, adultas mayores, con discapacidad y en situación de discriminación y/o exclusión al sistema productivo empresarial del Distrito Federal.
- Firmar un convenio de colaboración con instancias de investigación y especialistas para el desarrollo de un Modelo de Incubación de Sociedades Cooperativas que permita prolongar el ciclo de vida económico y su vínculo comercial con el gobierno.
- Otorgar capacitación y asesoría específica al sector empresarial y al 100% de la plantilla laboral, de las unidades económicas registradas en el Programa CyMO, a fin de fortalecer la calidad del servicio, la productividad y la permanencia de los empleos, garantizando con ello el derecho a la capacitación de los y las trabajadoras.
- Realizar actividades de vinculación laboral que favorezcan la inserción laboral de mujeres y hombres, técnicos y profesionistas en ocupaciones acordes con su formación y a las demandas de oferentes de empleo.
- Fomentar a través de las acciones de capacitación y asesoría específica en el trabajo a micro y pequeñas empresas, incluidas las del sector social apoyadas por el Programa CyMO, la permanencia en el empleo y que los logros alcanzados en la productividad, calidad y competitividad se traduzcan en mejores esquemas de distribución de los beneficios y eleven las condiciones de seguridad e higiene de las y los trabajadores, con observancia en los derechos humanos laborales.
- Fortalecer las capacidades productivas de las empresas apoyadas con recursos materiales por la STyFE en ejercicios anteriores, a través de la asesoría, vinculación con instituciones de fomento, incubación e integración de sus procesos productivos (encadenamientos) para potenciar su crecimiento, permanencia en el mercado y la generación de empleos dignos.

- Promover el uso eficiente de los medios de intermediación laboral que utilizan plataformas y aplicaciones electrónicas, con énfasis en la Bolsa de Trabajo Virtual de la STyFE por parte de las personas buscadores de empleo, a fin de que disminuyan tiempos y costos de búsqueda y puedan acceder a vacantes de trabajo con seguridad social y condiciones de trabajo dignas.
- Estimular la certificación en estándares de competencia laboral de las personas egresadas de cursos de capacitación para el trabajo, lo que generará un valor agregado a la formación laboral, favoreciendo su competitividad e inclusión en el mercado laboral.
- Promover y difundir las acciones del programa de Fomento Cooperativo para el Distrito Federal, que lo proyecten -como una opción para el autoempleo dirigido a los distintos sectores de la población, prioritariamente las mujeres y quienes se encuentran en condiciones de vulnerabilidad.
- Colocar a 6,000 personas buscadoras de empleo con criterios de igualdad de género y no discriminación en vacantes captadas a través de ferias de empleo, con lo cual se pretende generar un aumento del 3% en la incorporación de personas buscadoras de empleo.
- Promover el concepto integral del trabajo digno en las empresas que se constituyan con el apoyo técnico y material de la STyFE, con énfasis en el cumplimiento de los preceptos de seguridad social y salud en el trabajo.
- Impulsar modelos, normas y proyectos de autoempleo para el cuidado de personas dependientes.

2. Dirección General de Trabajo y Previsión Social.

- Fomentar acciones que vinculen la pronta reinserción en el mercado laboral de las personas trabajadoras del sector formal del Distrito Federal que hayan perdido su empleo de manera involuntaria.
- Promover la incorporación del conjunto de personas beneficiarias tanto a la oferta de capacitación de la Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo y sus acciones institucionales como a las de otras instancias públicas o privadas (ICAT, SEDECO, Cámara de la Construcción del Distrito Federal, entre otras).
- Canalizar y orientar a las personas buscadoras activas de empleo, según su vocación o aptitudes laborales, hacia la Dirección General de Empleo y otras instancias públicas y privadas (ICAT, SEDECO, Cámara de la Industria de la Construcción del Distrito Federal, entre otras) para su capacitación y pronta reinserción laboral.
- Incluir en el seguro de desempleo y desarrollar acciones específicas para grupos de población que, al encontrarse en situación límite, se encuentran sin posibilidad para su reinserción inmediata en el trabajo formal (indígenas, personas pre o liberadas de centros de reclusión, migrantes o repatriados).
- Estimular y promover la incorporación de las personas beneficiadas con el Seguro de Desempleo a un empleo en el sector formal de la economía.
- Orientar la búsqueda de las personas beneficiadas hacia un empleo en el sector formal de la economía del Distrito Federal.
- En relación con el trabajo no asalariado, se propone intensificar la coordinación interinstitucional para reordenar las actividades por zonas y frenar la dispersión actual, y asegurar que los permisos expedidos por la DGTyPS sean respetados por las diferentes dependencias del GDF.
- Promover la prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, para fomentar el cumplimiento de la normatividad aplicable y así incidir en la reducción de la incidencia de accidentes y enfermedades de trabajo, a través de cursos que se ofertarán de manera regular y que adicionalmente serán dirigidos estratégicamente a los sectores que más los necesiten. Además se llevarán a cabo recomendaciones y acciones interinstitucionales a través de la Comisión Consultiva para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, de la cual esta Secretaría forma parte.

IV.2.- Política de acceso a la justicia laboral

a) Diagnóstico del problema

La medición de la precariedad del empleo está relacionada con el cumplimiento de ciertas normas laborales como la de igualdad laboral, el acceso a las instituciones de salud, o el goce de las prestaciones de ley. La economía local está limitada para garantizar el derecho al trabajo digno ya que el 55.3% de las y los trabajadores ocupados y el 40.3% de las y los subordinados carecen de afiliación a una institución de salud. Adicionalmente, el 33.7% de las personas que trabajan subordinadamente no reciben prestaciones de ley, según la misma fuente del INEGI.

Las tendencias de las violaciones a los derechos humanos laborales se reflejan claramente en las demandas de las personas que acuden a los servicios de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, de las cuales el 41.5% fueron trabajadoras y el 58.5% trabajadores. De las denuncias, el 48.1% fue por despido injustificado, el 48.6% por la falta de otorgamiento o pago de prestaciones, retención o descuento injustificado de salario, y el 3.3% por poco o nulo pago de la participación en las utilidades de las empresas.

Al atender casos de situaciones extremas, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo reporta la situación y las condiciones en las cuales laboran o se contratan quienes trabajan en las empresas de seguridad privada, ya que solamente el 44.0% manifestó en el 2013 contar con seguridad social (IMSS), cifra 1.5% menor a la registrada en el año 2012, de igual forma, se incrementó el número de quienes manifestaron no contar con ningún tipo de seguro médico, que paso de 54.5% en el año 2012 a 56% en el periodo 2013.

Podríamos afirmar que algunas de las características que propician la violación de los derechos laborales en la Ciudad están relacionadas con:

Elevada concentración de contratos en pocas organizaciones. La jurisdicción local expresa una evidente concentración de la representación, dado que, 17 sindicatos concentran 622 de los contratos colectivos celebrados en 2009. En el 2010, 13 organizaciones sindicales concentran la mayoría de contratos colectivos, con un total de 543, comportamiento muy similar a lo que ocurre a nivel nacional.

Escasa atención al mejoramiento laboral. –De un universo de contratación colectiva por arriba de tres mil contratos– menos de 60 patrones pagan bono de productividad, es decir, el tema de la capacitación, la productividad, y de la modernización en el trabajo, no repercute en la contratación colectiva y menos se convierte en uno de sus factores fundamentales.

Deficiente registro de las relaciones individuales que genera controversias en perjuicio del trabajador. Los elementos básicos de la contratación individual de trabajo se encuentran indefinidos o carentes de precisión, por lo que los litigios individuales son difíciles de resolver con apego a legalidad.

Deficiente funcionamiento de los tribunales laborales. De las cifras que aportan los informes de las juntas se desprende que en septiembre del año 2010, se difirieron más del 50 por ciento de las audiencias iniciales del juicio establecidas en el Artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo. De 15,538 audiencias señaladas, 8,914 fueron audiencias diferidas. Sin temor a equivocarnos decimos que la principal causa que ha originado esta delicada realidad en materia de eficacia e inmediatez en el procedimiento laboral, está relacionada con emplazamientos que se practican en forma incorrecta (EVALÚA-DF, 2013: 51).

A lo que hay que añadir el fenómeno de la tercerización de la empresa contratante, conocido como “outsourcing”, de la que se puede apreciar un crecimiento importante en la Ciudad en los últimos años: De la lectura de los nombres de las empresas que celebraron contratos colectivos de trabajo en las anualidades 2009 y 2010, es importante mencionar la presencia de empresas terciadoras, “outsourcing” y de servicios secundarios. (EVALÚA-DF: 51).

b) Planteamiento del problema

Una de las principales dificultades para la implementación del Trabajo Digno es la débil cultura de respeto a los derechos laborales, agudizada por distintos obstáculos de acceso a la justicia laboral, lo que acentúa las tendencias estructurales a la desvalorización del trabajo. Por ello urge que la política laboral desarrolle una estrategia de acceso a la justicia laboral.

c) Estrategia

I. La prevención será el primer componente de la estrategia. En las acciones de fomento del empleo que realice la STyFE se asegurará que las empresas participantes en las ferias o en las cooperativas apoyadas, así como en las industrias que contrate el gobierno de la Ciudad se cumpla cabalmente con el respeto de los derechos del trabajo, sin discriminación y con condiciones adecuadas para su realización; una preocupación fundamental será la búsqueda y construcción de condiciones para el trabajo digno o decente, como la protección social de los trabajadores no asalariados.

II. Detectar las violaciones con la vigilancia del cumplimiento por parte de las empresas oferentes, promovidas o contratadas por el gobierno;

III. Utilizar al máximo las atribuciones en cuanto a inspección, capacitación, información y persuasión para contribuir a hacer efectivos los derechos laborales,

IV. Proporcionar una adecuada asesoría y una representación eficaz para las personas cuyos derechos sean violentados, con particular atención en aquellas violaciones por causa de la situación de vulnerabilidad de las personas.

En esta estrategia será también fundamental la comunicación e interacción entre las instancias de la STyFE para focalizar el programa de inspección laboral de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social ~~en~~ hacia las tendencias en las violaciones a la legislación que detecte la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (PDT).

d) Acciones Institucionales

1. Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo

- Promover que las empresas participantes en ferias de empleo y los diversos mecanismos de vinculación laboral impulsen el empleo formal, de calidad, con seguridad social, con pleno respeto a los derechos humanos laborales y sin discriminación alguna, valorando el perfil ocupacional y las expectativas de las personas buscadoras de empleo.

- Establecer compromisos con el sector empresarial, sociedad civil e instituciones del Gobierno del Distrito Federal, para promover el acceso a la seguridad social a través de todos los acuerdos y convenios de vinculación laboral realizados en esta Dirección.

2. Dirección General de Trabajo y Previsión Social.

- Difundir el Programa del Seguro de Desempleo mediante campañas dirigidas a los actores de trabajo del Distrito Federal (sector empresarial, asociaciones, sindicatos de trabajadores y otros) para sensibilizar sobre la importancia del derecho a la Seguridad Social en el empleo y su correspondencia con el derecho al Seguro de Desempleo en caso de despido por causas ajenas al trabajador y así contribuir al fortalecimiento de una cultura del trabajo digno o decente en todo su ciclo.

- Garantizar que las empresas proveedoras de bienes y servicios al Gobierno del Distrito Federal cumplan con la normatividad laboral (en particular que brinden seguridad social a sus trabajadoras y trabajadores) de tal manera que uno de los requisitos para contratarlas sea la acreditación de que cumplen la normatividad laboral, así como de que sean empresas salarialmente responsables.

- Se contará con un diagnóstico actualizado y puntual de los riesgos de trabajo en la Ciudad de México, el cual debe incluir las tasas de incidencia (casos de enfermedades y accidentes de trabajo como proporción del número de trabajadores), para focalizar las acciones de esta Secretaría, tanto en lo preventivo como en lo correctivo (inspección) en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Las áreas de Trabajo y Previsión Social y de Inspección orientarán esfuerzos coordinados para inspeccionar aquellas empresas a las que se les brindó asesoría y capacitación para corroborar que cumplen con la normatividad aplicable en la materia.
- Se consolidará información de instancias del Gobierno Local y Federal, así como de las diferentes cámaras patronales, para disponer de estadísticas que permitan focalizar y encaminar las tareas de inspección, tendientes a reducir la informalidad.
- Se profundizará en el análisis de incidencia de violaciones a las normas de trabajo y seguridad e higiene en las empresas para la elaboración de un programa de inspección acorde con la realidad.
- Se diseñará un programa de autorregulación de las empresas para brindarles asesoría en el cumplimiento de las normas, apoyado con el diálogo social mediante la firma y/o ratificación de convenios con las confederaciones y cámaras patronales, cuyo contenido se oriente a que se respeten los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras.

3. Procuraduría de la Defensa del Trabajo

- Tutelar la defensa de los derechos laborales de la población trabajadora, estableciendo coordinación con la Dirección de Trabajo y Previsión Social para que ésta valore y emita un dictamen médico, a efecto de contar con todos los medios posibles para una adecuada representación del trabajador.
- Brindar atención a la población trabajadora, sus beneficiarios y sindicatos, así como a personas en estado de vulnerabilidad, en la defensa de sus derechos laborales tales como, reparto de utilidades (PTU), pago de aguinaldo, prima vacacional, horas extra, pago de prestaciones y demás prestaciones en general.

IV.3.- Promoción de los derechos humanos laborales de las mujeres y fomento de alternativas para el trabajo de cuidado remunerado

a) Diagnóstico del Problema

En el segundo trimestre de 2013 la población desocupada registró un total de 304,236 personas, de ellas el 48.2% cuenta con estudios de educación media superior y superior, son mujeres el 50.6%. El 37.7% de la población desocupada tiene entre 20 y 29 años.

En relación con los ingresos, el 37.7% de las mujeres que participan en el mercado de trabajo perciben como máximo dos salarios mínimos frente a un 29.1% de los hombres y poco más de la mitad de ellas, 50.8%, se ubican en el sector informal. La ENOE indica que 89 de cada 100 mujeres ocupadas en el Distrito Federal se ubican en el sector terciario, que 54.2% recibe de uno a 3 salarios mínimos y que el 54.0% no tiene acceso a servicios de salud ni al cuidado de los hijos e hijas durante la jornada de trabajo.

La misma fuente de información indica que mientras que el 5.9% de los hombres ocupados percibieron hasta un salario mínimo, en las mujeres dicha proporción llegó a 12.1%; en tanto que el 11.3% de los hombres ocupados percibían más de 5 salarios mínimos; la proporción de las mujeres en dicho segmento de ingresos fue de 8.8%.

A pesar de una mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral, persisten patrones domésticos de organización del trabajo en los hogares en los que las mujeres siguen asumiendo la mayor parte del trabajo y del cuidado infantil, de enfermos, ancianos y de otros integrantes del hogar. De acuerdo con el INEGI, en 2009 el valor agregado que genera el trabajo no remunerado representaba el 22.6% del PIB, medido a precios corrientes, mayor que en 2005, que fue del 21.1%.

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI) en 2013 muestra que, del total de mujeres que trabajan de manera subordinada y remunerada, el 26% percibía ingresos entre uno y dos salarios mínimos, y el 35.8% no contaba con contrato de trabajo por escrito. El 39.7% de las mujeres con contratación temporal no gozaba de prestaciones distintas del acceso a las instituciones de salud.

Está claro que la situación de las mujeres no puede explicarse sólo por variables económicas, sino también por elementos estructurales y factores sociales y culturales. De acuerdo con los datos de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, durante el año 2013 se atendieron 598 solicitudes de asesoría en asuntos especiales de género, de las cuales el 28.5% fueron de despido por embarazo, el 0.5% por discriminación, el 8.0% por hostigamiento, el 54.0% de trabajadoras del hogar y el 9.0% por violencia laboral. Los problemas de las trabajadoras del hogar son en particular multidimensionales, como la baja remuneración, las horas de trabajo, la inscripción a la seguridad social y otros aspectos de las condiciones de trabajo.

b) Planteamiento del problema

No solo están presentes las variables económicas en la determinación de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, también persisten factores sociales y culturales que obstaculizan su pleno desarrollo laboral, y que limitan su participación en determinados campos, niveles de responsabilidad y formas de contratación, con repercusiones negativas en el plano salarial. Son más susceptibles de sufrir violencia, acoso sexual, robo, abuso y extorsión. Además de ello, es frecuente que sean las mujeres quienes tengan a su cargo el cuidado de menores, ancianos y enfermos en el hogar, además de asumir fuertes cargas de trabajo relacionadas con las tareas necesarias para la reproducción social de las familias.

La violencia ejercida contra las mujeres, así como el peso desproporcionado de numerosas y diversas responsabilidades familiares que les son “tradicionalmente” asignadas, son causas sociales que agudizan su condición laboral de por sí adversa, reflejada en su limitada participación en determinados campos, niveles de responsabilidad y su exposición a formas de contratación desventajosas.

c) Estrategia

La STyFE, a través de sus diferentes áreas, llevará a cabo una política para transversalizar la perspectiva de género. Mediante ella promoverá acciones afirmativas que contribuyan a disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres. Para este propósito se ha integrado una comisión interna de esta Secretaría con el objetivo de realizar diagnósticos, proporcionar asesoría especializada a las áreas y participar en los procesos de planeación y presupuestación que impulsen la igualdad sustantiva.

Los componentes de la estrategia son:

1. Promover políticas de contratación, capacitación y promoción en el trabajo para eliminar la segregación ocupacional de las mujeres.
2. Impulsar modelos, normas y proyectos de autoempleo para el cuidado de personas dependientes.
3. Fomentar acciones para la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, lo que contribuirá a disminuir la desigual distribución entre mujeres y hombres de las cargas de trabajo no remunerado.
4. Desarrollar un protocolo para la inspección de centros de trabajo que permita detectar las violaciones a los derechos humanos laborales de las mujeres y capacitación a las personas inspectoras en la materia.
5. Proporcionar atención integral a las mujeres. Se les informará sobre los programas a los que pueden acceder y cuando presenten problemáticas diferentes a las que corresponden a esta Secretaría, se les canalizará a través de la ventanilla única a las instancias correspondientes, dando seguimiento a estos casos.
6. Promover una política que tienda a eliminar las barreras que limitan la incorporación de las mujeres en el mercado laboral.

La STyFE a través de sus diferentes áreas llevará a cabo una política de transversalización de la perspectiva de género y promoverá acciones afirmativas que contribuyan a disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

Adicionalmente a esta estrategia, la STyFE contribuirá al mejoramiento de las condiciones laborales con perspectiva de género en el conjunto de las áreas del Gobierno del Distrito Federal, dado que tiene a su cargo la Secretaría Técnica 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. Esta Comisión tiene por finalidad dar seguimiento en todo el gobierno de la Ciudad a dos acuerdos: Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos para Emitir Convocatorias, Procesos de Selección, Contratación y Ascensos con Enfoque de Igualdad de Género y de Oportunidades para Mujeres y Hombres, así como al Acuerdo por el que se establecen Lineamientos de Paternidad y Maternidad Responsable, para Garantizar y Proteger la Convivencia Armónica y Equilibrada de las Familias del DF.

d) Acciones Institucionales

1. Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo

- Promover la igualdad sustantiva en acciones de capacitación para el trabajo tanto en los programas locales como federales, particularmente en oficios y actividades productivas no tradicionales, generando la ocupación por cuenta propia.
- Promover la igualdad de oportunidades y derechos en los proceso de inserción o reinserción laboral entre mujeres y hombres, a fin de disminuir las brechas salariales y en las condiciones de trabajo, favoreciendo con ello el acceso a empleos dignos para trabajadoras en el Distrito Federal.
- Diseñar un esquema de inserción laboral dirigido fundamentalmente a madres jóvenes que comprenda la capacitación para el trabajo, la certificación de sus competencias laborales y el conocimiento de sus derechos laborales desde un enfoque de género.

2. Dirección General de Trabajo y Previsión Social

- Crear mecanismos de atención específica para mujeres trabajadoras despedidas injustificadamente por su condición de embarazo.
- Actualizar y mejorar el diagnóstico acerca de las ramas en las que se presenta mayor incidencia de violaciones a los derechos laborales de las mujeres, con el objetivo de concentrar las acciones de la Secretaría en su defensa. Se realizará un trabajo de coordinación interdependencial para fortalecer la igualdad sustantiva laboral entre mujeres y hombres.
- Orientar las acciones de la STyFE para focalizar a la población objetivo; se sumarán esfuerzos con la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para identificar a los grupos de mujeres que sufren violencia, discriminación o violencia laboral. Asimismo, se plantea la posibilidad de realizar este tipo de trabajo con los sindicatos.
- Aumentar la eficiencia en la atención a mujeres asesorándolas desde el momento en que se acercan a esta Dirección, a través de una ventanilla única atendida por personal capacitado que dirija a las solicitantes a las áreas correspondientes y las oriente en el seguimiento de trámites.
- Establecer mecanismos de colaboración entre la Dirección General de Trabajo y Previsión Social y la Dirección General de Empleo Capacitación y Fomento Cooperativo y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para dar un correcto seguimiento a las mujeres canalizadas.
- Elaborar protocolos de inspección de condiciones de seguridad y salud para el trabajo de mujeres complementados con un proceso de capacitación de las y los inspectores que los familiarice con el nuevo Reglamento de Inspección, procedimientos y formatos así como con la aplicación de los protocolos de inspección diseñados con perspectiva de igualdad de género.
- Establecer la intercomunicación entre las diversas áreas de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, con directrices que permitan conjuntar esfuerzos en materia de no discriminación contra las mujeres trabajadoras e igualdad sustantiva laboral, inserción al trabajo formal de las personas no asalariadas, seguridad, higiene y salud en el trabajo, participación en las diferentes comisiones que incluyan la intervención de la Inspección del Trabajo, entre otros.

3. Procuraduría de la Defensa del Trabajo

- Brindar asesoría y atención integral y especial las solicitudes y quejas que sean presentadas por las trabajadoras en la defensa de sus derechos laborales con motivo de discriminación, acoso, hostigamiento sexual, despido por embarazo, violencia dentro y fuera del núcleo laboral por parte de las y los patrones y en general por personal adscrito a la fuente de trabajo derivada de la subordinación laboral, canalizándolas a las diferentes unidades administrativas de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, para su atención integral.

4. Dirección de Estudios y Estadísticas

- Elaboración de documentos estadísticos sobre la información correspondiente al mercado laboral desagregada por sexo y especificando la participación y condiciones de las mujeres.

IV.4.- Política de fomento de los derechos de las personas jóvenes

a) Diagnóstico del Problema

La tasa mundial de desempleo juvenil fue del 13% en 2014, 73.6 millones, frente al 12.8% en 2012 y un 11.5% en 2007. La tasa para las mujeres de este grupo es de 6.4% para 2014 y la de los hombres de 5.7%. (Informe OIT 2014).

De acuerdo con el informe de la OIT, a medida en que aumentan los ingresos se retrasa la inserción de los jóvenes en el mercado laboral y para los países con economías emergentes, México entre ellos, mayores ingresos apuntalarían la tasa de actividad femenina pues las mujeres son las que acceden a mayores niveles de educación.

En cuanto a la población juvenil, a nivel nacional México ocupa el quinto lugar dentro del estudio de la OIT en 18 países latinoamericanos que muestra la proporción de jóvenes que no estudian ni trabajan. Y dentro de este universo existe una fuerte presencia de más del 60% de jóvenes dedicados a actividades del hogar. En este contexto, el censo de población 2010 indica que las y los jóvenes de 15 a 29 años que habitaban en el Distrito Federal registraban una tasa de desempleo de 7.6% cuando la media local fue de 6.9%, mientras que en el grupo de los más jóvenes, entre los 15 y los 19 años, la tasa de desocupación se ubicó en 12.8%. La Encuesta Nacional de la Juventud 2012 señala que en el Distrito Federal 452,000 jóvenes no estudian ni trabajan, cuarto lugar en el país en este rubro. El 33.2% no encuentran una oportunidad laboral al egresar de las escuelas y/o universidades y el 8.8% se dedica a actividades laborales informales, domésticas o de cuidado de la familia.

En 2011, la población total de 5 a 17 años en el Distrito Federal fue de 1, 823,032 personas, de las cuales 113,796, 6.2% , se encontraban realizando actividades económicas, mientras que a nivel nacional el 10.5% de la población de 15 a 17 años trabajaba. En este mismo año se encontraban trabajando 28,764 niñas y niños de 5 a 13 años de edad, lo cual representaba el 2.3% del total de la población en ese rango de edad.

El 36.6% de la población ocupada de 5 a 17 años no asistía a la escuela y gran parte de la población ocupada restante, el 63.5%, asistía sin que se verificara si su actividad laboral les permitía desempeñarse adecuadamente en el ámbito escolar. Asimismo, el 28.4% de la población ocupada entre 5 y 17 años trabajaba 35 horas o más a la semana. En cuanto a la remuneración de las y los niños trabajadores de 5 a 17 años de edad, se demuestra la precariedad de este tipo de trabajo pues en 2011 el 30.6% no recibía ingresos, el 35.3% recibía hasta un salario mínimo y sólo el 30.3% recibía más de un salario mínimo.

La visión conjunta de la situación laboral de la población joven permite advertir que, de acuerdo con el informe sobre el Trabajo Decente y Juventud en América Latina (2013), las personas de entre 15 y 24 representan más del 40% de los desempleadas en la región, situación que afecta más a las mujeres pues a nivel regional registran una tasa de 17.7% frente al 11.4 en la tasa de desocupación para los hombres. Entre los jóvenes que trabajan, solo 40% cotizan a un seguro de salud y 39% a un sistema de pensiones, además de que más de la mitad 55.6% tiene un empleo informal, lo que por lo general significa bajos ingresos, inestabilidad laboral, desprotección y violación de derechos laborales.

b) Planteamiento del problema

La imposibilidad de tener la primera oportunidad laboral o el acceso restringido a trabajos precarios, además de significar un desaprovechamiento del “bono generacional”, genera frustración y pérdida de sentido de pertenencia entra la población juvenil en edad laboral. Por ello es de urgente y obligada atención gubernamental la aplicación de un enfoque generacional en las políticas públicas tanto locales como en la nacional.

c) Estrategia

La estrategia que se seguirá comprende tres aspectos:

- 1) Fomento de la empleabilidad de las personas jóvenes. Para ello se desarrollarán modelos para la promoción adecuada de la integración al mercado laboral con perspectiva generacional, de tal manera que se pueda mejorar el aprovechamiento de sus capacidades y necesidades específicas.
- 2) Creación de modelos y protocolos para la inspección adecuada de centros de trabajo para detectar los problemas relacionados con jóvenes, capacitando a las y los inspectores en sus especificidades.
- 3) Concreción de alternativas al trabajo adolescente y erradicación al trabajo infantil. Si bien en la Ciudad el trabajo infantil se encuentra por debajo de la media nacional, se aspira a su erradicación total, para lo cual se establecerán convenios con las instancias especializadas del Gobierno del Distrito Federal. A las y los adolescentes en edad permitida, se les plantearán las alternativas que ofrecen los programas sociales a fin de retrasar su ingreso en el mercado y propiciar la conclusión de ciclos escolares. En ambos casos el criterio que predomina es el del fomento y regulación, por encima del de la prohibición.

d) Acciones Institucionales

1. Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo

- Evaluar, actualizar y publicar el Modelo de Atención Integral a Jóvenes Buscadores de Empleo de la DGECyFC a fin de garantizar el protocolo de atención integral con calidad, oportunidad y pertinencia.
- Promover un Programa Especial de Fomento a la Empleabilidad Juvenil en coordinación con el ICATCDMX, que comprenda tanto esquemas de desarrollo de competencias profesionales, como diversos mecanismos de vinculación laboral, orientado a promover la inserción en el mercado de trabajo, de las y los jóvenes técnicos y profesionistas egresados de las instituciones de educación media superior de la Ciudad de México.
- Desarrollar un esquema de atención integral a menores en edad permitida para trabajar que incluya capacitación, asesoría y vigilancia del respeto a sus derechos laborales para asegurar su ingreso y/o continuidad en el mercado laboral en condiciones de dignidad.
- Establecer Convenios de empleabilidad-capacitación dirigidos a las personas jóvenes buscadoras de empleo, como parte de la asesoría o propuestas de incorporación a un empleo por realizarse a través de las ferias.

2. Dirección General de Trabajo y Previsión Social

- Difundir el programa del Seguro de Desempleo entre los integrantes de organizaciones para y de jóvenes trabajadores.
- Crear campañas y eventos específicos dirigidos a la incorporación laboral de las y los jóvenes trabajadores repatriados y liberados.
- Impulsar acciones específicas dirigidas a jóvenes y otros grupos de atención prioritaria que debido a circunstancias excepcionales requieran de protección temporal ante una condición de desempleo.
- La inspección en los centros de trabajo es indispensable para lograr la erradicación del trabajo infantil. Se procura la creación de un área especializada, con personal altamente capacitado para la detección de trabajo infantil y la verificación del respeto de los derechos de las y los adolescentes trabajadores en edad permitida.

- Se asesorará e informará a las y los adolescentes trabajadores o que estén en busca de un trabajo, sobre sus derechos humanos y laborales, y se canalizarán a la inspección del trabajo o a la instancia correspondiente aquellos casos de violación a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.
- Implementar estrategias de sensibilización de la sociedad sobre las causas y consecuencias del trabajo infantil, así como sobre los derechos humanos y laborales de las niñas, niños y adolescentes.
- Impulsar estrategias de capacitación para servidores públicos del Gobierno del Distrito Federal sobre trabajo infantil, el concepto del interés superior del niño, así como sobre los derechos de los niños, niñas y adolescentes.
- Dar seguimiento y promover el cumplimiento del Plan de Trabajo 2015-2018 de la Comisión Interdependencial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida para Trabajar del Distrito Federal.

3. Procuraduría de la Defensa del Trabajo

- Difundir y defender los derechos laborales de los adolescentes trabajadores, a través de la asesoría, conciliación y representación jurídica, inculcando en este sector de la población trabajadora una cultura de denuncia, concientizando del cómo, dónde y ante quién hacer valer sus derechos.

4. Dirección de Estudios y Estadísticas

- Elaboración de documentos estadísticos sobre la información de las personas entre 15 y 17 años.
- Formulación, seguimiento y evaluación de las políticas, programas y actividades institucionales que atienden a la población joven.

IV.5.- Política de Fortalecimiento y acompañamiento de los espacios de participación de los actores del trabajo

a) Diagnóstico del Problema

En el diagnóstico general se señalaron diversas situaciones que han determinado el escaso involucramiento de los trabajadores y sus organizaciones en el diseño y ejecución de la política laboral. A pesar de que la Ciudad –y tal vez por ello- es la sede de los grandes sindicatos nacionales y de las centrales sindicales, los temas del trabajo en la Ciudad tienden a quedar excluidos en la agenda de estas organizaciones.

Resulta apremiante revertir esta condición si se considera que el consenso continental se inclina hacia una presencia cada vez más protagónica de los actores del mundo del trabajo a fin de construir acuerdos que permitan la reorientación de las políticas en América Latina para dirigirlas hacia el desarrollo sostenido, con igualdad y capacidad distributiva de los gobiernos.

Solo las políticas consagradas en pactos pueden ofrecer un marco robusto para formular orientaciones de mediano y largo plazo: un pacto por la inversión y el cambio estructural; un pacto fiscal por un mejor equilibrio entre bienes privados y servicios públicos en la arquitectura del bienestar; un pacto de gobernanza de los recursos naturales y preservación del medio ambiente, con énfasis en la solidaridad con las generaciones futuras y una matriz productiva más diversificada y “verde”, y **un pacto social y laboral, para potenciar la capacidad redistributiva del Estado en distintos ámbitos de la desigualdad y para que la institucionalidad laboral acompañe el cambio estructural a fin de reducir brechas de género, de productividad, de empleo de calidad y de apropiación entre capital y trabajo.**(CEPAL, XXXV período de sesiones. **Pactos para la Igualdad. Hacia un futuro sostenible.**, 2014: 19, subrayado nuestro)

b) Planteamiento del problema

La escasa participación de los actores del trabajo en el diseño de las políticas públicas de la Ciudad no ha permitido aprovechar su potencial para generar estrategias que contribuyan más eficazmente al fomento y garantía de los derechos laborales y del trabajo digno, así como para disminuir los problemas relacionados con la impartición de justicia laboral.

c) Estrategia

Fomentar la integración de unidades cooperativas propiciando el diálogo social entre los participantes que intervienen en el mercado de trabajo, acelerar la inserción laboral al mercado de trabajo, difundir el respeto a los derechos humanos laborales –incluido el derecho a la organización- y a las normas de seguridad y salud en el trabajo y promover la transparencia y rendición de cuentas por parte de la sociedad; también se promoverá el conocimiento entre la población trabajadora tanto de los derechos laborales, como de los aspectos procedimentales de impartición y administración de justicia laboral. Para ello se fortalecerán los espacios deliberativos existentes, a la vez que se crearán espacios nuevos, asegurando la regularidad en su funcionamiento y la incorporación efectiva de sus propuestas en las políticas de la STyFE.

d) Acciones Institucionales

1. Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo

- Fortalecer el consejo consultivo de Fomento Cooperativo a través de la incorporación de representantes de uniones y federaciones cooperativistas del Distrito Federal.

Realizar campañas de comunicación social sobre las características de las personas Buscadoras de Empleo que habitan en la Ciudad de México con el apoyo de los actores del mercado laboral que participan en el Comité Consultivo del Servicio Nacional de Empleo Distrito Federal, para promover sus habilidades destrezas y competencias, generando mayores alternativas para su reinserción al mercado de trabajo formal.

- Integrar un Comité de Fomento a la Empleabilidad de las Juventudes de la Ciudad de México, con la participación de distintas dependencias del Gobierno del Distrito Federal, organizaciones de la sociedad civil y representantes de empresas de diversos sectores, a fin de impulsar de manera coordinada, acciones para la generación de fuentes de empleo en condiciones de dignidad (salario digno, estabilidad, seguridad social, capacitación para el empleo) para las y los jóvenes que viven en el Distrito Federal.

- Ampliar y consolidar los esquemas de contraloría social en los diversos programas de apoyo a la población desempleada y subempleada, que fortalezcan la transparencia, rendición de cuentas e impulsen la participación ciudadana en la gestión pública.

- Construir y operar de manera conjunta con sectores empresariales, sociedad civil e instancias del Gobierno del Distrito Federal, un modelo específico de desarrollo que promueva la incorporación a fuentes de empleo para los grupos sociales menos favorecidos, el cual propicie una cultura laboral incluyente que contribuya a eliminar la desigualdad y la discriminación.

- Celebrar acuerdos con empresarios, sindicatos, organizaciones e instituciones oferentes de empleo a fin de ampliar y diversificar las oportunidades ocupacionales para los grupos de población estructuralmente excluidos en el mercado laboral.

2. Dirección General de Trabajo y Previsión Social.

- Crear un comité dentro del Consejo Consultivo para el Fomento y Protección al Empleo del Distrito Federal para el fortalecimiento de los programas del Seguro de Desempleo, con la participación del sector público y privado.

- Mejorar las acciones del Comité Técnico del Programa de Seguro de Desempleo.

- Organizar a las diversas comisiones que competen a la DGTYPS.

- Dar seguimiento a los acuerdos que emanan de las distintas comisiones.

- Diseñar, implementar y dar seguimiento de los convenios que competen a la DGTYPS.

3. Procuraduría de la Defensa del Trabajo

- Difundir e informar de los derechos laborales que asisten a la población trabajadora, así como aquellos sectores en los que se detecte mayor número de violaciones laborales.

IV.6.- Política de Innovación de la gestión pública

a) Diagnóstico del Problema

Asumir los retos que plantea el mundo del trabajo en la Ciudad de México requiere de innovaciones en la gestión de la política laboral que conduzcan, hacia una visión cada vez más estratégica y por ello más deliberativa, que incluya la participación de los actores del mundo del trabajo y que articule eficiencia y eficacia, monitoreo y evaluación.

En las actuaciones de los gobiernos persisten por inercia ciertas tendencias, como la sobrestimación presupuestal o la adopción acrítica de desarrollos eficaces en el ámbito privado, que alejan a la administración pública de sus propósitos sustantivos y que le restan efectividad a su gestión. Por ello resulta imperativo el fomento de la eficiencia y la eficacia en el sector público para contar con áreas especializadas en planeación y evaluación de las políticas y programas.

Para lograr la innovación se requiere pasar a una gestión pública capaz de captar la iniciativa social y de interactuar con ella, efectuando algunos ajustes o fortaleciendo los procesos de innovación ya en curso en las prácticas gubernamentales. Entre los principales cambios necesarios para dar paso a la acción pública concebida como acción estratégica se encuentran los expuestos de manera esquemática a continuación:

La acción pública como acción estratégica

Planeación dominante	Planeación innovadora
Inercial (lo hecho la vez anterior)	En función de los fines
Criterio de eficiencia (correcto uso de recursos)	Criterio de eficacia (alcanzar los fines propuestos)
Comparta mentalizada (cada instancia hace lo propio)	Articulada (todos responden a una estrategia común)
Recursos con base en los mandatos financieros	Recursos con base en la estrategia
Monitoreo para vigilancia de uso de recursos y realización de acciones	Evaluación para saber si los resultados están acordes con los fines

b) Planteamiento del problema

Innovar la gestión de la política laboral a fin de incrementar su eficacia y la participación de los actores del trabajo en su diseño, ejecución y evaluación.

c) Estrategia

El énfasis de la estrategia de la STyFE está en la articulación, para lo cual se pondrán en práctica diversos mecanismos, el primero de los cuales es el diseño de las políticas, contenidas en este Programa Institucional, de manera integrada entre sus propias instancias y en consulta con los actores del mundo del trabajo. Para avanzar en esta estrategia, que comienza con este Programa, se requieren instrumentos de coordinación como el mantenimiento de una base de datos unificada que permita el seguimiento de las personas beneficiadas por los diferentes programas de la Secretaría, así como la elaboración de estadísticas y estudios que permitan conocer la situación específica de las diferentes personas por atender por los programas. Con este fin es que se ha decidido la creación de la Dirección de Planeación, la cual contará con una subdirección de estudios y estadísticas

La evaluación periódica será a la vez un instrumento de rendición de cuentas a la sociedad y un referente para el rediseño de las estrategias de la Secretaría. Para ello, las personas responsables de las direcciones generales se constituirán, junto con la titular de la STyFE, a convocatoria de ésta, en el comité de evaluación, el que tendrá a su cargo el seguimiento de la ejecución del Programa Institucional y orientará la evaluación de las políticas o programas que considere necesario.

d) Acciones Institucionales

1. Dirección General de Empleo Capacitación y Fomento Cooperativo

- Rediseñar el Modelo de Organización y Procedimientos de las Unidades Operativas del Servicio Nacional de Empleo Distrito Federal y su puesta en marcha, que incluya los requerimientos de recursos humanos y materiales asumiendo como valores básicos la calidad y oportunidad en la atención y considerando la, eficiencia y eficacia en los servicios. (Incluye las distintas actividades institucionales de la DGECyFC).

- Crear un Sistema Integral de Información que integre los programas y servicios que promueve la STyFE, con la finalidad de contar con un historial de las personas buscadoras de empleo y realizar una adecuada canalización hacia los programas y servicios que posibiliten su reinserción al mercado laboral.

- Ampliar y consolidar los esquemas de contraloría social en los diversos programas de apoyo a la población desempleada y subempleada, que fortalezcan la transparencia, rendición de cuentas e impulsen la participación ciudadana en la gestión pública.

- Actualizar el Modelo de Organización y Procedimientos de las Unidades Operativas del Servicio Nacional de Empleo del Distrito Federal y su puesta en marcha, que incluya los requerimientos de recursos humanos y materiales y asuma como valores la calidad, oportunidad en la atención, eficacia y eficiencia.

2.- Dirección General de Trabajo y Previsión Social

- Participar en las acciones interinstitucionales para la protección y fomento al empleo.

- Planear en función de la estrategia integradora.

- Articular las acciones necesarias para lograr la estrategia común.

- Reorientar el presupuesto con base en la estrategia integradora para la mayor eficacia de las acciones interinstitucionales.

3. Procuraduría de la Defensa del Trabajo

- Establecer mecanismos de coordinación entre las áreas de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, para llevar a cabo las inspecciones laborales en los centros de trabajo en donde se presuma una posible violación a los derechos laborales, así mismo entregar a las unidades administrativas correspondientes la información que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el ejercicio de sus funciones recabe, y que sean de utilidad para elaborar proyectos, programas, políticas y vinculación con las instituciones y organizaciones de la sociedad civil, por parte de la STyFE.

4.- Dirección de Estudios y Estadísticas

- Integración de un banco de información estadística sobre ocupación y empleo.

- Informes estadísticos de las actividades institucionales en función de los resultados de las metas físicas planteadas y obtenidas.

- Publicación de un Anuario Estadístico de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo para los años que abarcan del 2015 al 2018.

- Desarrollo de un micrositio Web de la STyFE sobre estadísticas de ocupación y empleo con visión de género y de inclusión social.

- Establecer un convenio de colaboración tripartita para el establecimiento de un módulo de información estadística sobre la ocupación en empresas de la Ciudad de México dedicadas al sector turismo. (Programa Sectorial de Turismo)

V.- Las acciones, las metas y los indicadores

Este apartado presenta el ordenamiento de las actividades institucionales por desarrollar, vinculándolas con los ejes de acción, áreas de oportunidad, objetivos, metas y líneas de acción de los programas General de Desarrollo, Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo, así como con el de Turismo.

Para el ordenamiento de las acciones, junto a cada una de ellas se presenta el número correspondiente al Eje, del PGDDF, área de oportunidad, meta y línea de acción; posteriormente se hace referencia explícita a la meta del programa sectorial, enseguida se añade el indicador y, finalmente, la política específica para la realización de la acción institucional correspondiente.

VI.1.- DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, CAPACITACIÓN Y FOMENTO COOPERATIVO

ACTIVIDAD INSTITUCIONAL: FORTALECIMIENTO A LA VINCULACIÓN LABORAL

Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo (PSDEyE) 2013 -2018

META 1.5 PSDEyE - META PS VI - Vincular anualmente a 1,500 jóvenes y personas de grupos vulnerables en alternativas de empleo existentes en el Distrito Federal hasta alcanzar al final de la administración 6,000 personas beneficiadas.

ACCIÓN INSTITUCIONAL

Realizar actividades de vinculación laboral que favorezcan la inserción y reinserción ocupacional de personas buscadoras de empleo en el Distrito Federal en empleos dignos, acorde a sus competencias, nivel profesional y necesidades.

META INSTITUCIONAL - Vincular a un empleo formal a 663,000 personas buscadoras de empleo al 2018, con énfasis en los grupos de población excluidos estructuralmente del mercado laboral (jóvenes, personas con discapacidad, adultos mayores, indígenas migrantes, entre otros), mediante las diferentes acciones y mecanismos de vinculación laboral que proporciona la STyFE

POLITICA ESPECÍFICA. La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo desarrollará una estrategia de atención para garantizar la vinculación e incorporación laboral dirigida a personas buscadoras de empleo de la Ciudad de México.

ACTIVIDAD INSTITUCIONAL: APOYO A LA CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

META PS. VI - Brindar asesoría y/o apoyos económicos para que el 40% de las personas egresadas de cursos de autoempleo inicien y consoliden una actividad productiva formal por cuenta propia.

ACCIÓN INSTITUCIONAL - Apoyar la mejora de las condiciones de empleabilidad de las personas desocupadas y subempleadas de la Ciudad de México, mediante programas de capacitación para el trabajo, en condiciones de igualdad y no discriminación.

META INSTITUCIONAL - Apoyar la capacitación de 50,000 personas buscadoras de empleo hasta el año 2018, con base en recursos locales y de transferencia federal, para la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades que permitan la incorporación al empleo formal o generen su autoempleo.

POLITICA ESPECÍFICA. La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo impulsará acciones de capacitación para el trabajo dirigidas a los distintos sectores de la población en consideración de sus necesidades, capacidades y habilidades a fin de garantizar condiciones para una posible certificación laboral y facilitar su inserción laboral a empleos dignos.

ACTIVIDAD INSTITUCIONAL: FOMENTO AL EMPLEO PRODUCTIVO

META PS VI - Apoyar la operación de un 25% de sociedades cooperativas de mujeres integradas en la base de datos de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo para el desarrollo de sus capacidades productivas, a través de apoyos económicos y de capacitación técnica operativa y fortalecimiento del empoderamiento de las mujeres.

META INSTITUCIONAL. Apoyar a 360 sociedades cooperativas hasta el año 2018, a través del acompañamiento en sus procesos organizacionales, productivos y de inserción económica.

POLITICA ESPECÍFICA. La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo atendiendo a los principios de derecho al trabajo digno y diálogo social, impulsa programas y acciones para el desarrollo y el fortalecimiento del cooperativismo y su inserción económica en la vida de la Ciudad, con enfoque de economía social y solidaria.

META PS. VI - Brindar asesoría y/o apoyos económicos para que el 40% de las personas egresadas de cursos de autoempleo inicien y consoliden una actividad productiva formal por cuenta propia.

ACCIÓN INSTITUCIONAL - Promover la creación de fuentes de empleo dignos en la Ciudad de México, con énfasis en la atención de necesidades de las y los desocupados con dificultad de inserción en el sector formal.

META INSTITUCIONAL - Fomentar la generación de empleos productivos, a través de asesoría y apoyos en especie que beneficien a 3,500 personas buscadoras de empleo con interés en crear una fuente de trabajo formal, incluyendo por lo menos a 300 jóvenes emprendedores, al 2018.

POLÍTICA ESPECÍFICA. La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo promoverá, a través de políticas de financiamiento con recursos locales y de transferencia federal, la creación y consolidación de proyectos productivos a fin de incentivar ocupaciones por cuenta propia dirigidas a la población con mayor dificultad para obtener un trabajo digno.

ACTIVIDAD INSTITUCIONAL: APOYO A LA CAPACITACIÓN LABORAL Y FORTALECIMIENTO A LA PRODUCTIVIDAD EN MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

META PS. VI – Realizar un programa de capacitación que se adecue a las demandas de los sectores estratégicos para el desarrollo Económico.

ACCIÓN INSTITUCIONAL - Otorgar capacitación y consultoría específica a partir de un diagnóstico situacional de micros y pequeñas empresas incluidas las del sector social y del 100 por ciento de la plantilla laboral, a fin de fortalecer la calidad del servicio, la productividad y la permanencia de los empleos, garantizando con ello el derecho a la capacitación y al trabajo digno.

(E3-AO6-O2-M1-LA4)

META INSTITUCIONAL - Fortalecer a 402 micro y pequeñas empresas al 2018, incluidas las del sector social, a través de acciones de consultoría y capacitación específica, con el propósito de beneficiar a 4,020 trabajadoras y trabajadores.

POLITICA ESPECÍFICA. La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo promueve a través de la capacitación y la asesoría a las micro y pequeñas empresas la permanencia, competitividad y estabilidad de la plantilla laboral en condiciones de trabajo digno.

VI. 2 DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo 2013-2018 PSDEyE

ACTIVIDAD INSTITUCIONAL: ACCIONES EN PRO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

E1-AO7-01-M3-LA12

Meta 3.6 PSDEyE - “Elaborar (...) informar a las mujeres que solicitan credenciales de trabajadoras no asalariadas y a las que acuden al Área de Atención a Mujeres de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social sobre los programas que ofrece la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo para mejorar su condición laboral. Se plantea que en 2014, se capacite al 4% de las mujeres vinculadas, en 2015 al 5%, en 2016 al 6%, en 2017 al 7% y en 2018 al 8%.”

ACCIÓN INSTITUCIONAL - Promover una cultura de igualdad e inclusión laboral para las mujeres de la Ciudad de México que trabajan fuera del hogar, mediante la capacitación y vinculación a los programas y servicios que ofrece la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, a través del desarrollo de perfiles laborales que permitan la identificación de sus necesidades de formación y adiestramiento para el trabajo.

ACCIÓN INSTITUCIONAL - Promover el acceso y ejercicio de las mujeres trabajadoras a sus derechos humanos laborales, así como la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del trabajo, a través de actividades de difusión, investigación y capacitación.

E1-AO7-01-M4-AI-MI-DGTPS-1

META INSTITUCIONAL - Realizar 8 acciones para la no discriminación de las mujeres y la igualdad sustantiva en el ámbito laboral (talleres, sesiones de Comisión, protocolos de atención, investigación, entre otras).

Política específica. Llevar a cabo, en coordinación con los sectores social, público y privado, acciones de difusión y sensibilización sobre los derechos humanos laborales de las mujeres, la conciliación familia-trabajo, la segregación ocupacional de la población femenina; el hostigamiento sexual en el trabajo; así como participar en las sesiones 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".

ACTIVIDAD INSTITUCIONAL: ATENCIÓN AL MENOR TRABAJADOR

E1-AO7-01-M4-LA9

Meta 4.6 PSDEYE - Diseñar e implementar en coordinación con las dependencias que integran la Comisión Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida en la Ciudad de México, un programa que coadyuve a la erradicación del trabajo infantil.

ACCIÓN INSTITUCIONAL - Impulsar acciones que promuevan la eliminación de toda forma de trabajo infantil, en congruencia con los tratados internacionales suscritos por México.

ACCIÓN INSTITUCIONAL - Promover la prevención del trabajo infantil y la protección de los derechos humanos laborales de las y los adolescentes que se encuentran en edad permitida para trabajar. **(3 ver nota al final)**

E1-AO7-01-M4-AI-MI-DGTPS-2

META INSTITUCIONAL - Realizar asesorías personalizadas a las y los adolescentes, acerca de sus derechos humanos laborales y los programas que ofrece el Gobierno del Distrito Federal para disminuir la deserción escolar; así como coordinar acciones interdependenciales tendientes a la prevención del trabajo infantil (sesiones de la Comisión, talleres, entre otras).

Política específica. Coordinar los trabajos de la Comisión Interdependencial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida del Distrito Federal.

ACTIVIDAD INSTITUCIONAL: PROMOCIÓN DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE LABORALES

ACCIÓN INSTITUCIONAL - Promover el mejoramiento de las condiciones generales de trabajo, así como el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con la normatividad aplicable que permita incidir en la protección de los derechos humanos laborales de las y los trabajadores.

E1 -AO7-01-M4-AI-MI-DGTPS-3

META INSTITUCIONAL - Realizar 18 cursos de capacitación en materia de seguridad y salud laboral a trabajadoras y trabajadores, empresas, sindicatos e instituciones, con base en un diagnóstico de tasas de incidencia de riesgos de trabajo, dentro de los cuales se invitará anualmente a 5 centros de trabajo adicionales que presenten altas tasas de incidencia de riesgos de trabajo; asimismo, se realizarán 8 acciones encaminadas a promover el mejoramiento de las condiciones de trabajo (reuniones de comisiones, subcomisiones, foros, talleres, firma de convenios, entre otras).

Política específica. Realizar trabajos coordinados con los sectores públicos, privado, social y académico, en el marco de la Comisión Consultiva para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (COCOESST), con el fin de contribuir a la disminución de los riesgos de trabajo.

ACTIVIDAD INSTITUCIONAL: ATENCIÓN AL TRABAJO NO ASALARIADO

ACCIÓN INSTITUCIONAL - Brindar atención a las y los trabajadores no asalariados para garantizar el respeto de sus derechos humanos laborales, y generar acciones y estrategias de políticas públicas que fomenten la formalidad laboral de aquellas personas ocupadas en la informalidad.

E1-AO7-O1-M4-AI-MI-DGTPS-4

META INSTITUCIONAL - Atender, asesorar y canalizar al total de las personas trabajadoras no asalariadas que soliciten su credencial, a fin de que conozcan y se beneficien de los diversos programas con los que cuenta el Gobierno del Distrito Federal; asimismo, llevar a cabo 12 acciones anuales tales como foros, talleres, mesas de trabajo, investigaciones, que fomenten el tránsito a la formalidad laboral de la población ocupada en la economía informal.

Política específica - Impulsar la actualización del marco jurídico que regula las actividades de las y los trabajadores no asalariados del Distrito Federal, el cual se adapte a la nueva realidad económica, social y política de la ciudad.

Generar acciones y políticas coordinadas con los sectores empresarial, sindical, social, académico y organismos internacionales, encaminadas a fomentar la formalidad laboral con especial énfasis en el acceso a la seguridad social.

ACTIVIDAD INSTITUCIONAL: INSPECCIÓN LABORAL

E1-AO7-O1-M1-LA6

Meta 1.8 PSDEyE - Establecer por lo menos un convenio al año con las confederaciones patronales del Distrito Federal, a fin de acordar un programa de generación de empleos estables en condiciones de igualdad de oportunidades y de protección y seguridad social, así como vigilar el cumplimiento de las condiciones mencionadas y revisar los tipos de contratación, mediante la realización de inspecciones.

ACCIÓN INSTITUCIONAL - En coordinación con la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, establecer y/o renovar convenios con las confederaciones y cámaras patronales, cuyo contenido se oriente a que se respeten los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras. Utilizar a la inspección laboral ordinaria, (previa notificación) o extraordinaria (sin previa notificación), como una herramienta eficaz para detectar y sancionar las violaciones a los derechos humanos laborales.

ACCIÓN INSTITUCIONAL - Vigilar el cumplimiento de las obligaciones en el ámbito laboral de las empresas, a través de la inspección de los centros de trabajo, a fin de garantizar el respeto a los derechos humanos laborales, en particular las condiciones generales de trabajo, de seguridad y salud, e igualdad sustantiva, de acuerdo con la normatividad vigente.

E1-AO7-O1-M4-AI-MI-DGTPS-5

META INSTITUCIONAL - Incrementar en 4% anual el número de asesorías y asistencias técnicas realizadas; alcanzar la emisión del 80% de órdenes de inspección con respecto de las inspecciones de constatación de datos y competencia ejecutadas, así como sus correspondientes resoluciones; reducir en 2.5% anual el número de resoluciones con sanción con respecto del número total de resoluciones emitidas.

Política específica - Priorizar la asesoría y los convenios de autorregulación para el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la normatividad laboral y el nuevo Reglamento General de Inspección de Trabajo y Aplicación de Sanciones, con el fin de: 1) disminuir los riesgos de trabajo, 2) evitar la discriminación y el trabajo infantil y 3) proteger a las y los adolescentes en edad permitida para trabajar. Todo lo anterior en un contexto de igualdad sustantiva.

ACTIVIDAD INSTITUCIONAL: SEGURO DE DESEMPLEO

Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo (PSDEyE)

ACCIÓN INSTITUCIONAL - Otorgar una protección básica a las y los trabajadores asalariados de la economía formal que hayan perdido su empleo por causas ajenas a su voluntad, incluyendo a grupos en situación de vulnerabilidad como Migrantes (Repatriados y huéspedes) que retornen a la Ciudad de México en situación de Desempleo, personas liberadas y preliberadas de los Centros de Reclusión del Distrito Federal y Mujeres trabajadoras que hayan sido despedidas injustificadamente por estar embarazadas, así como aquellos grupos de población que se vean afectados o pierdan su empleo por alguna condición excepcional acotada en tiempo y en espacio en la Ciudad de México.

Meta 4.1 PSDEyE - Otorgar una protección básica a las y los trabajadores asalariados que hayan perdido su empleo, teniendo como meta programada al 2018, aumentar la cobertura a 16.5% de la población que se encuentra en desempleo en el Distrito Federal.

E1-AO7-01-M1-LA-4

Meta Institucional. Otorgar una protección básica a las y los trabajadores asalariados que hayan perdido su empleo, teniendo como meta programada al 2015,-aumentar la cobertura en un 15.5% de la población que se encuentra en desempleo en el Distrito Federal.

Política Específica. Procurar que las personas trabajadoras residentes de la ciudad de México tengan acceso a una protección básica en caso de desempleo a través de un apoyo económico que permite a la Ciudadanía tener movilidad para la búsqueda de empleo.

ACCIÓN INSTITUCIONAL - Inclusión, al Seguro de Desempleo, de la población indígena que al encontrarse en situación límite se encuentra imposibilitada para su reinserción laboral.

Meta 4.4 PSDEyE - Atender mediante el Seguro de Desempleo a 1,500 personas que pertenezcan a grupos o comunidades indígenas con base en los criterios que desarrolle Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades, en el mediano plazo (2018) Asimismo vincular a dichas personas indígenas con los programas institucionales de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo.

E1-AO7-01-M4-LA-4

META INSTITUCIONAL - Atender mediante el Seguro de Desempleo, en el corto plazo (2015), al 33% del total programado para 2018, (500 personas indígenas) que pertenezcan a grupos o comunidades indígenas con base en los criterios que desarrolle la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades. Asimismo vincular a dichas personas indígenas con los programas institucionales de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo

Política Específica: Generar acciones incluyentes para atender a la población en situación de vulnerabilidad, específicamente a la población indígena.

ACCIÓN INSTITUCIONAL - Crear las condiciones para que la población desempleada de la Ciudad de México logre incorporarse a un empleo formal.

E1-AO7-01-M1-LA-4 AI MI SD

META INSTITUCIONAL - Vincular el 27% de personas beneficiarias del Seguro de Desempleo con las áreas de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de reinserción y capacitación laboral, con la finalidad de estimular la incorporación de las personas beneficiarias al mercado laboral formal.

Política específica. Estimular y promover la incorporación de las personas beneficiarias del Seguro de Desempleo a un empleo formal por medio de la vinculación laboral a través de bolsas de trabajo y mecanismos de inserción laboral que ofrece la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, así como impulsar la capacitación de las personas beneficiarias en el desarrollo de nuevas habilidades que les permitan fortalecer su potencial laboral.

ACCIÓN INSTITUCIONAL - Acciones del Seguro de Desempleo para la igualdad de género.

Contribuir con los objetivos establecidos en vinculación con el Segundo Programa General de igualdad de Oportunidades y no discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2013 - 2018, en el marco de igualdad entre mujeres y hombres.

E1-AO7-O1-M1-LA-4 AI M1 SD

META INSTITUCIONAL - Mantener el porcentaje (54%) de mujeres trabajadoras desempleadas, que se benefician con el apoyo del Seguro de Desempleo.

Política Específica. Asegurar que los apoyos del Seguro de Desempleo se destinen a un número igual o mayor de mujeres desempleadas y canalizarlas a los programas de reinserción laboral de la STyFE

Nota: Dentro de las metas institucionales del Seguro de Desempleo es el atender aquellos grupos de población que hayan visto afectado o perdido su empleo por alguna condición excepcional acotada en tiempo y en espacio en la Ciudad de México, sin embargo por la excepcionalidad de esta atención no se considerará un indicador específico.

VI. 3 PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

ACTIVIDAD INSTITUCIONAL: ATENCIÓN A MUJERES EN MATERIA LABORAL

Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo (PSDEyE) 2013 - 2018

ACCIÓN INSTITUCIONAL - Asesoría Jurídica en Material Laboral Para el Trabajo Digno. Dar a conocer y defender los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, a través de la asesoría en materia laboral.

Meta 4.3 PSDEYE - Realizar tres campañas anuales de difusión de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras sin distinción de sexo, edad, raza, idiosincrasia, nivel socio económico o de cualquier tipo, dando a conocer la forma y las instancias donde pueden hacer valer sus derechos y proporcionando asesoría, conciliación y patrocinio jurídico.

META INSTITUCIONAL - Brindar 59,000 asesorías, conciliaciones y representaciones especializadas en materia laboral a las mujeres trabajadoras hasta el 2018.

Política Específica. Difundir a través de medios impresos contenidos sobre derechos humanos laborales de las mujeres trabajadoras en el Distrito Federal, a fin de enfatizar la cultura de la denuncia, asimismo realizar las asesorías pertinentes en materia laboral, seguimiento de los casos y la atención integral necesaria.

ACTIVIDAD INSTITUCIONAL - Procuración de Justicia Laboral

ACCIÓN INSTITUCIONAL 1 - Conciliación equitativa obrero – patronal Para el Trabajo Digno. Resolver los conflictos laborales de la clase trabajadora, a través del diálogo y la conciliación.

ACCIÓN INSTITUCIONAL 2 - Patrocinio y representación legal en materia laboral Para el Trabajo Digno. Defender los derechos laborales de la población trabajadora, ante las autoridades correspondientes.

Meta 4.9 PSDEyE - Brindar patrocinio jurídico en materia laboral a grupos vulnerables y población discriminada, con un incremento anual de 6%, durante los siguientes años.

META INSTITUCIONAL 1 - Brindar 336,000 acciones de Procuración de Justicia Laboral para el Trabajo Digno en beneficio de la población trabajadora, sus beneficiarios sindicatos, y personas en estado de vulnerabilidad, hasta el 2018.

META INSTITUCIONAL 2 - Patrocinar y representar ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del DF, a la población trabajadora, grupos vulnerables, población discriminada, beneficiarios y sindicatos de la Ciudad de México por medio de 15,500 juicios laborales hasta el 2018.

Política Específica. Defender y promover los derechos laborales de la población trabajadora, sin discriminación y con apoyo específico a los grupos vulnerables como acciones básicas para garantizar, la resolución de los conflictos, a través del diálogo y la conciliación a fin de propiciar el equilibrio entre los factores de la producción, y contribuir a la equidad social.

VI. 4 DIRECCIÓN ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS DE TRABAJO

ACTIVIDAD INSTITUCIONAL - INTEGRACIÓN Y DIFUSIÓN LABORAL.

E1-AO7-O1-M3-LA10

Programa Sectorial de Desarrollo Económico y Empleo (PSDEyE)

Meta 3.3 - Desarrollar siete estudios sobre el mercado laboral de la ciudad de México, que identifiquen la problemática de la población ocupada y no ocupada para fortalecer los programas y acciones institucionales, así como la formulación de nuevas políticas públicas dirigidas a personas con algún tipo de discapacidad o en situación de vulnerabilidad. Además, desarrollar un banco de información estadística y geográfica de la Ciudad de México que sirva de instrumento para el fomento del empleo formal.

E1-AO7-O1-M3-LA12

Meta 3.6 PSDEyE - “Elaborar anualmente un perfil laboral sobre las mujeres ocupadas de la Ciudad de México, con los registros administrativos de las distintas áreas de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, con la finalidad de conocer sus necesidades de capacitación y adiestramiento y, de esta manera, desarrollar los cursos respectivos. Asimismo...”(2ª. parte atiende la DGTyPS).

Programa Sectorial de Turismo (PST) 2013 - 2018.

Ampliar y mejorar el sistema de información turística.

Objetivo 2

Meta 2 (PST) - Crear e incorporar la información del mercado laboral al Sistema de Información económica y turística, con estándares internacionales para la Ciudad de México, con el fin de determinar las condiciones de vida de los trabajadores del Distrito Federal, alineados con el concepto de trabajo decente.

E3-AO6-O9-M1-LA4 AI-MI-DEET-1

META INSTITUCIONAL - Desarrollar a través de un convenio con el INEGI, un micrositio Web que ofrezca estadísticas de ocupación y empleo con visión de género e inclusión social, así como el registro de los programas y actividades institucionales de la dependencia, mediante el Banco de Información Estadística de la STyFE (BIE-STyFE). Dicho banco de información se actualizará conforme a fechas establecidas y ello fortalecerá la integración y difusión de estadísticas laborales de la Ciudad de México a través de las 13 acciones siguientes:

- Integración de un banco de información estadística sobre ocupación y empleo y de actividades institucionales;
- Publicación de un Anuario Estadístico de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo para los años que abarcan del 2015 al 2018;
- El diseño conceptual de una encuesta de ocupación y empleo para la Ciudad de México para el desarrollo de diagnósticos más completos sobre la situación general del empleo en la entidad;
- Desarrollo de un micrositio Web de la STyFE sobre estadísticas de ocupación y empleo con visión de género y de inclusión social;
- La emisión de una convocatoria a mediados de año para el primer concurso de tesis de licenciatura y maestría sobre las condiciones de trabajo y acceso al empleo cuya finalidad será alentar y gusto el interés en temas relacionados con el mercado laboral de la Ciudad y cuyo veredicto se dará a conocer en los primeros tres meses de 2016.
- Publicación de cuatro reportes laborales y ocupacionales de la Ciudad de México;
- Un convenio celebrado con la Secretaría de Desarrollo Económico y la Secretaría de Turismo para formalizar la participación de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo en el módulo de información estadística;

- Incorporar el módulo de empleo a las estadísticas del sector donde se considere el concepto de trabajo digno y decente en el sector turismo que apoyará en la generación de información estadística para la identificación de las características del empleo en el sector turismo de la Ciudad de México y,
- Desarrollar dos estudios sobre la problemática de las condiciones de trabajo y acceso al empleo de las personas con algún tipo de discapacidad o en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral en la Ciudad de México que permitan conocer la evolución del empleo y las condiciones de trabajo en la Ciudad de México.

Política específica. Con la realización de estas acciones, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo busca dar a conocer las condiciones que prevalecen en el mercado laboral de la capital del país en sus diferentes sectores económicos y poblacionales para poder incidir en el mejoramiento óptimo de las mismas.

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AO – Área de Oportunidad

DGECYFC - Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo

DGTPS - Dirección General de Trabajo y Previsión Social

DEET - Dirección de Estudios y Estadísticas del Trabajo

DSD - Dirección del Seguro de Desempleo

E – Eje

ICATCDMX – Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México

LA – Línea de Acción

M – Meta

OIT – Organización Internacional del Trabajo

PDT – Procuraduría de la Defensa del Trabajo

STyFE – Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo

NOTAS AL PIE DE PÁGINA Y BIBLIOGRAFÍA

(1) Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

Artículo 9

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

(2) Si bien la expresión original de la OIT, expresada en inglés, puede ser traducida por trabajo decente, hay diversas posiciones que consideran más adecuada a nuestro contexto cultural la traducirla por trabajo digno.

➤ (3) El artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo señala: “Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años (quince años con la reforma a la Constitución Política) y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.”

Bibliografía

Aguilar Villanueva, Luis. Marco para el análisis de las políticas públicas, en Mariñez y Garza. **Política pública y democracia en América Latina**. Ed. Miguel Ángel Porrúa, México, 2009.

Anexo. Matriz de Indicadores STyFE

#	Programa Sectorial	Meta Sectorial	Meta Institucional	Nombre del Indicador	Fórmula	Objetivo del Indicador
1	PS. VI	Vincular anualmente a 1,500 jóvenes y personas de grupos vulnerables en alternativas de empleo existentes en el Distrito Federal hasta alcanzar al final de la administración 6,000 personas beneficiadas.	Vincular a un empleo formal a 663,000 personas buscadoras de empleo al 2018, con énfasis en los grupos de población excluidos estructuralmente del mercado laboral (jóvenes, personas con discapacidad, adultos mayores, indígenas migrantes, entre otros), mediante las diferentes acciones y mecanismos de vinculación laboral que proporciona la STyFE.	Personas en busca de trabajo y que se vincularon a un empleo formal	Total Personas en busca de trabajo vinculadas a un empleo formal al periodo	Conocer el número de personas en busca de trabajo que lleguen a la STyFE
2	PS. VI	Brindar asesoría y/o apoyos económicos para que el 40% de las personas egresadas de cursos de autoempleo inicien y consoliden una actividad productiva formal por cuenta propia.	Apoyar la capacitación de 50,000 personas buscadoras de empleo hasta el año 2018, con base en recursos locales y de transferencia federal, para la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades que permitan la incorporación al empleo formal o generen su autoempleo.	Personas capacitadas que buscan empleo con apoyo de la STyFE	Número de personas buscadoras activas de empleo capacitadas a través del Servicio Nacional de Empleo en el Distrito Federal al periodo	Conocer el número de personas capacitadas que buscaron empleo con el apoyo de la STyFE
3	PS. VI	Brindar asesoría y/o apoyos económicos para que el 40% de las personas egresadas de cursos de autoempleo inicien y consoliden una actividad productiva formal por cuenta propia.	Fomentar la generación de empleos productivos, a través de asesoría y apoyos en especie que beneficien a 3,500 personas buscadoras de empleo con interés en crear una fuente de trabajo formal, incluyendo por lo menos a 300 jóvenes emprendedores, al 2018.	Personas beneficiadas con asesorías y apoyos en especie interesadas en la generación de una fuente de trabajo formal	Número de personas apoyadas con asesoría y apoyos en especie interesadas en la generación de una fuente de trabajo formal al periodo	Conocer el número de personas apoyadas con asesoría y apoyos en especie interesadas en la generación de una fuente de trabajo formal
4	PS. VI	Apoyar la operación de un 25% de sociedades cooperativas de mujeres integradas en la base de datos de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo para el desarrollo de sus capacidades productivas, a través de apoyos económicos y de capacitación técnica operativa y fortalecimiento del empoderamiento de las mujeres.	Apoyar a 360 sociedades cooperativas hasta el año 2018, a través del acompañamiento en sus procesos organizacionales, productivos y de inserción económica.	Sociedades cooperativas apoyadas	Número de sociedades cooperativas apoyadas al periodo	Conocer el número de sociedades cooperativas apoyadas
5	PS. VI	Realizar un programa de capacitación que se adecue a las demandas de los sectores estratégicos para el desarrollo Económico.	Fortalecer a 402 micro y pequeñas empresas al 2018, incluidas las del sector social, a través de acciones de consultoría y capacitación específica, con el propósito de beneficiar a 4,020 trabajadoras y trabajadores.	Micro y pequeñas empresas, incluidas las del sector social que recibieron consultoría y/o capacitación	Número de empresas micro, pequeñas y del sector social fortalecidas al periodo	Conocer el número de empresas micro, pequeñas y del sector social fortalecidas al periodo
6	PS. VI	Realizar un programa de capacitación que se adecue a las demandas de los sectores estratégicos para el desarrollo Económico.	Fortalecer a 402 micro y pequeñas empresas al 2018, incluidas las del sector social, a través de acciones de consultoría y capacitación específica, con el propósito de beneficiar a 4,020 trabajadoras y trabajadores.	Trabajadoras y trabajadores de micros y pequeñas empresas y del sector social capacitadas	Número de trabajadoras y trabajadores capacitados al periodo	Conocer el número de trabajadoras y trabajadores de micros y pequeñas empresas y las del sector social que fueron capacitadas

Unidad de Medida	Línea Base del Indicador	Meta del Indicador	Periodicidad	Fecha Final	Área Responsable	Tipo de Indicador
Número/Personas	117,642 Año 2014	663,000	Trimestral	2018	DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, CAPACITACIÓN Y FOMENTO COOPERATIVO	Resultado
Número/Personas	15,370 Año 2014	50,000	Trimestral	2018	DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, CAPACITACIÓN Y FOMENTO COOPERATIVO	Gestión
Número/Personas	667 Año 2014	3,500	Anual	2018	DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, CAPACITACIÓN Y FOMENTO COOPERATIVO	Resultado
Número/sociedades cooperativas	80 Año 2015	360	Anual	2018	DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, CAPACITACIÓN Y FOMENTO COOPERATIVO	Resultado
Número/empresas	74 año 2014	402	Anual	2018	DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, CAPACITACIÓN Y FOMENTO COOPERATIVO	Resultado
Número/trabajadores	920 año 2015	4,020	Anual	2018	DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, CAPACITACIÓN Y FOMENTO COOPERATIVO	Resultado

7	PS. VI	Elaborar anualmente un perfil laboral sobre las mujeres ocupadas de la Ciudad de México, con los registros administrativos de las distintas áreas de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, con la finalidad de conocer sus necesidades de capacitación y adiestramiento y, de esta manera, desarrollar los cursos respectivos. Asimismo, informar a las mujeres que solicitan credenciales de trabajadoras no asalariadas y a las que acuden al Área de Atención a Mujeres de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social sobre los programas que ofrece la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo para mejorar su condición laboral. Se plantea que en 2014, se capacite al 4% de las mujeres vinculadas, en 2015 al 5%, en 2016 al 6%, en 2017 al 7% y en 2018 al 8%.	Realizar 59 asuntos durante el período 2015-2018, para promover los derechos humanos laborales de las mujeres e impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres de la Ciudad de México en la esfera del trabajo, a través del impulso y coordinación de acciones de difusión, investigación, capacitación, elaboración de propuestas de política pública y de la coordinación interinstitucional con organizaciones civiles, públicas y privadas.	Asuntos para promover los derechos humanos laborales de las mujeres e impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres de la Ciudad de México en la esfera del trabajo	Número de asuntos realizados al periodo para promover los derechos humanos laborales de las mujeres e impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres de la Ciudad de México en la esfera del trabajo	Conocer el número de asuntos realizados para promover los derechos humanos laborales de las mujeres e impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres de la Ciudad de México en la esfera del trabajo
8	PS. VI	Diseñar e implementar en coordinación con las dependencias que integran la Comisión Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida del Distrito Federal en la Ciudad de México, un programa que coadyuve a la erradicación del trabajo infantil.	Realizar eventos para informar y sensibilizar a la población, a través de metodologías participativas, sobre los derechos humanos y laborales de niñas, niños y adolescentes, en espacios públicos, mercados y en otros centros de trabajo.	Eventos realizados para informar y sensibilizar a la población sobre los derechos humanos y laborales de niñas, niños y adolescentes.	Número de eventos realizados para informar y sensibilizar a la población sobre los derechos humanos y laborales de niñas, niños y adolescentes.	Conocer el número de eventos realizados para informar y sensibilizar a la población sobre los derechos humanos y laborales de niñas, niños y adolescentes.
9	PS. VI	Diseñar e implementar en coordinación con las dependencias que integran la Comisión Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida del Distrito Federal en la Ciudad de México, un programa que coadyuve a la erradicación del trabajo infantil.	Diseñar, producir y difundir una campaña anual de comunicación sobre aspectos básicos del trabajo infantil y protección a adolescentes en edad permitida para trabajar que facilite la colaboración de la ciudadanía con los objetivos de la Comisión Interdependencial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida del Distrito Federal.	Campaña de comunicación sobre aspectos básicos del trabajo infantil y la protección a adolescentes en edad permitida para trabajar.	Número de campañas de comunicación sobre aspectos básicos del trabajo infantil y la protección de adolescentes en edad permitida para trabajar.	Conocer el número de campañas de comunicación realizadas sobre aspectos básicos del trabajo infantil y la protección de adolescentes en edad permitida para trabajar.
10	PS. VI	Construir y operar, de manera conjunta las diferentes cámaras industriales, comercio y servicios de la Ciudad de México, las distintas dependencias del Gobierno del Distrito Federal, organizaciones no gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y el Consejo para Prevenir la Discriminación, un modelo específico de desarrollo que promueva la creación de fuentes de empleo para los grupos sociales menos favorecidos. Generar campañas de cultura, concientización sobre los derechos humanos laborales que deben exigir los grupos vulnerables y discriminados de la Ciudad de México. Realizar por 1 o menos 2 reuniones anuales como parte de los trabajos de esta Red para dar seguimiento a los acuerdos.	Realizar 128 cursos y talleres de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo dirigidos a trabajadoras y trabajadores, sindicatos y representantes patronales, así como de diversas instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil, encaminadas al mejoramiento de las condiciones laborales y la reducción de riesgos de trabajo, al 2018.	Cursos impartidos en materia de seguridad y salud en el trabajo	Número de cursos impartidos en materia de seguridad y salud en el trabajo al periodo	Conocer el número de cursos impartidos en materia de seguridad y salud en el trabajo
11	PS. VI	Construir y operar, de manera conjunta las diferentes cámaras industriales, comercio y servicios de la Ciudad de México, las distintas dependencias del Gobierno del Distrito Federal, organizaciones no gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y el Consejo para Prevenir la Discriminación, un modelo específico de desarrollo que promueva la creación de fuentes de empleo para los grupos sociales menos favorecidos. Generar campañas de cultura, concientización sobre los derechos humanos laborales que deben exigir los grupos vulnerables y discriminados de la Ciudad de México. Realizar por lo menos 2 reuniones anuales como parte de los trabajos de esta Red para dar seguimiento a los acuerdos.	Llevar a cabo 40 asuntos, encaminados a promover el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (reuniones de comisiones, foros, campañas, firma de convenios, entre otras), al 2018.	Asuntos encaminados a promover el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (reuniones de comisiones, subcomisiones, foros, talleres, firma de convenios, entre otras)	Número de asuntos realizados para promover el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo al periodo	Conocer el número de asuntos realizados para promover el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Número/asuntos	0 Año 2014	59	Anual	2018	DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	Gestión
Número/eventos	0 Año 2015	6	Anual	2018	DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	Gestión
Número/campañas	0 Año 2015	3	Anual	2018	DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	Gestión
Número/cursos	0 año 2015	128	Anual	2018	DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	Gestión
Número/asuntos	0 Año 2014	40	Anual	2018	DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	Gestión

12	PS. VI	Construir y operar, de manera conjunta las diferentes cámaras industriales, comercio y servicios de la Ciudad de México, las distintas dependencias del Gobierno del Distrito Federal, organizaciones no gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y el Consejo para Prevenir la Discriminación, un modelo específico de desarrollo que promueva la creación de fuentes de empleo para los grupos sociales menos favorecidos. Generar campañas de cultura, concientización sobre los derechos humanos laborales que deben exigir los grupos vulnerables y discriminados de la Ciudad de México. Realizar por lo menos 2 reuniones anuales como parte de los trabajos de esta Red para dar seguimiento a los acuerdos.	Organizar 13 eventos al 2018, tales como: foros, talleres, mesas de trabajo, investigaciones, que fomenten el tránsito a la formalidad laboral de la población no asalariada.	Eventos realizados que fomenten el tránsito a la formalidad laboral de la población no asalariada	Número de eventos realizados para fomentar la formalidad laboral al periodo	Medir el número de eventos realizados para fomentar la formalidad laboral en el D.F
13	PS. VI	Impulsar y diversificar políticas públicas orientadas a lograr el respeto a los derechos humanos laborales y la eliminación de prácticas discriminatorias en el trabajo.	Realizar 10,000 visitas de Inspección Laboral a centros de trabajo ubicados en la Ciudad de México, hasta 2018.	Visitas de Inspección Laboral a centros de trabajo	Número de visitas de Inspección Laboral a centros de trabajo realizadas al periodo	Conocer el número de visitas de Inspección Laboral en centros de trabajo
14	PS. VI	Construir y operar, de manera conjunta con las diferentes cámaras industriales, de comercio y servicios de la Ciudad de México, organizaciones no gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y el Consejo para Prevenir la Discriminación, un modelo específico de desarrollo que promueva la incorporación a fuentes de empleo para los grupos sociales menos favorecidos. Generar campañas de cultura y concientización sobre los derechos humanos laborales que deben exigir los grupos vulnerables y discriminados de la Ciudad de México. Realizar por lo menos 2 reuniones anuales como parte de los trabajos de esta Red para dar seguimiento a los acuerdos.	Vincular al 10% de personas beneficiarias del Seguro de Desempleo al periodo 2018, con las áreas de reinserción y capacitación laboral de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, con la finalidad de estimular la incorporación de las personas beneficiarias al mercado laboral formal.	Vinculación de personas beneficiarias del Seguro de Desempleo a las áreas de capacitación para el trabajo y reinserción laboral	(Total de personas beneficiarias vinculadas a las áreas de capacitación para el trabajo y reinserción laboral en el periodo / total de personas beneficiarias del Seguro de Desempleo en el periodo)*100	Cuantificar el grado de vinculación de las personas beneficiarias con el Seguro de Desempleo canalizadas a las áreas responsables de capacitación y reinserción laboral
15	PS. VI	Otorgar una protección básica a las y los trabajadores asalariados que hayan perdido su empleo, teniendo como meta aumentar al 16.5% la protección a personas desempleadas del Distrito Federal.	Atender al 54% de mujeres trabajadoras asalariadas desempleadas al 2018 para que se beneficien con el apoyo del Seguro de Desempleo.	Cobertura de género	(Mujeres beneficiadas con el programa de Seguro de Desempleo en el periodo /total de personas aprobadas en el programa de Seguro de Desempleo en el periodo)*100	Cuantificar la cobertura en mujeres del Seguro de Desempleo
16	PS. VI	Realizar tres campañas anuales de difusión de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras sin distinción de sexo, edad, raza, idiosincrasia, nivel socio económico o de cualquier tipo, dando a conocer la forma y las instancias donde pueden hacer valer sus derechos y proporcionando asesoría, conciliación y patrocinio jurídico.	Brindar 59,000 asesorías, conciliaciones y representaciones especializadas en materia laboral a las mujeres trabajadoras hasta el 2018.	Asesorías a mujeres trabajadoras remuneradas sobre sus derechos laborales	Número de asesorías realizadas a mujeres trabajadoras al periodo	Conocer el número de asesorías realizadas a mujeres trabajadoras remuneradas sobre sus derechos laborales
17	PS. VI	Brindar patrocinio jurídico en materia laboral a grupos vulnerables y población discriminada, con un incremento anual de 6%, durante los siguientes años.	Brindar 336,000 acciones de Procuración de Justicia Laboral para el Trabajo Digno en beneficio de la población trabajadora, sus beneficiarios sindicatos, y personas en estado de vulnerabilidad, hasta el 2018.	Acciones de procuración de justicia laboral en beneficio de la población trabajadora, sus beneficiarios sindicatos, y personas en estado de vulnerabilidad de la Ciudad de México	Número de Acciones de procuración de justicia laboral en beneficio de la población trabajadora, sus beneficiarios sindicatos, y personas en estado de vulnerabilidad realizadas al periodo	Conocer el número de acciones realizadas en materia de procuración de justicia laboral en beneficio de la población trabajadora, sus beneficiarios sindicatos, y personas en estado de vulnerabilidad.
18	PS. VI	Brindar patrocinio jurídico en materia laboral a grupos vulnerables y población discriminada, con un incremento anual de 6%, durante los siguientes años.	Patrocinar y representar ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del DF, a la población trabajadora, grupos vulnerables, población discriminada, beneficiarios y sindicatos de la Ciudad de México por medio de 15,500 juicios laborales hasta el 2018.	Juicios patrocinados ante la junta local de Conciliación y Arbitraje del DF, a favor de personas trabajadoras, grupos vulnerables y población discriminada	Número de juicios patrocinados ante la junta local de Conciliación y Arbitraje del DF, a favor de personas trabajadoras, grupos vulnerables y población discriminada al periodo	Conocer el número de juicios laborales promovidos ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal
19	PS. VII	Crear e incorporar la información del mercado laboral al Sistema de Información económica y turística, con estándares internacionales para la Ciudad de México, con el fin de determinar las condiciones de vida de los trabajadores del Distrito Federal, alineados con el concepto de trabajo decente.	Desarrollar 13 acciones de integración y difusión laboral al año 2018.	Acciones de integración y difusión laboral	Número de acciones de integración y difusión laboral realizadas al periodo	Identificar el número de acciones de integración y difusión laboral realizadas

Número/eventos	1 Año 2014	13	Anual	2018	DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	Gestión
Número/visitas	1,770 año 2014	10,000	Trimestral	2018	DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	Gestión
%	4.6% año 2014 (1745/38125) *100	10%	Anual	2018	DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	Resultado
%	52% año 2014 (19,825 / 38,125) *100	54%	Anual	2018	DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	Resultado
Número/asesorías	10,407 año 2014	59,000	Anual	2018	PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO	Gestión
%	63,632 año 2014	336,000	Anual	2018	PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO	Gestión
Número/juicios	2,800 año 2014	15,500	Anual	2018	PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO	Gestión
Número/acciones	0 año 2013	13	Anual	2018	DIRECCIÓN ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS DE TRABAJO	Gestión