

*El Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del Distrito Federal con fundamento en los artículos 42 párrafo cuarto, 42 C fracción I, VII y XIV y 42 D de la Ley de Desarrollo Social del Distrito Federal en relación con los diversos 9 fracción VII, 31 párrafo II y 38 de su estatuto orgánico e incorporando elementos obtenidos por medio de la evaluación externa realizada a las **Políticas de Fomento al Empleo y Protección del Trabajo del Gobierno del Distrito Federal** y los acuerdos derivados de la XXXIII Sesión Ordinaria de 2010 de su Comité, formula las siguientes:*

RECOMENDACIONES

Antecedentes

El día 9 de junio de 2009 el Consejo de Evaluación del Desarrollo Social (EvalúaDF en adelante) publicó la convocatoria para realizar la **Evaluación de las Políticas de Fomento al Empleo y Protección del Trabajo del Gobierno del Distrito Federal** (PFEPT en adelante) misma que, de acuerdo con los términos de referencia de la mencionada convocatoria, debía desarrollarse con el siguiente

Objetivo: Evaluar de manera integrada el diseño y la implementación de políticas, programas y acciones del gobierno del Distrito Federal para el cumplimiento de sus obligaciones en materia de fomento al empleo y protección del trabajo.

Componentes: También de acuerdo a los términos de referencia, esta evaluación consta de tres componentes:

- 1) Política y programas de fomento al empleo;
- 2) Programa de seguro del Desempleo;
- 3) Política y programas de protección al trabajo.

EvalúaDF realizó la selección de las propuestas con base en la normatividad. El equipo seleccionado desarrolló la evaluación cuyos informes, intermedio y final, fueron discutidos y aprobados por el Comité de Evaluación y Recomendaciones, el informe final fue enviado a las instancias involucradas en las políticas evaluadas de las que recibió sus observaciones, mismas que fueron publicadas, junto con el referido informe final, en la página electrónica de EvalúaDF. Posteriormente se organizó un foro para que diversos actores interesados emitieran sus opiniones y se abrió un vínculo en la página electrónica para quienes quisieran enviar sus aportes.

Marco General

Antes de presentar las recomendaciones específicas es conveniente exponer de manera breve un marco referencial que, a partir de los criterios de orientación de la política laboral del DF, permita ubicar: a) el contexto en el que se desempeña la problemática laboral de la Ciudad, b) los ejes centrales de los problemas de la política laboral (PL en adelante) detectados en la evaluación, mismos que se convierten en c) los ejes conductores de la lógica subyacente a las recomendaciones que ahora se presentan. Los datos y las recomendaciones tienen como base el informe final presentado por el equipo de evaluación, así como los resultados del foro de consulta y la información recibida de personas interesadas.

Los criterios de orientación de la PL

El Gobierno del Distrito Federal (GDF en adelante) asume como su carácter distintivo la procura del desarrollo social, orientado al cumplimiento de los derechos de la población. En consecuencia uno de los objetivos específicos del PDS es el cumplimiento del derecho a trabajo, por medio de: *“Recuperar la centralidad del mundo del trabajo mediante políticas activas de promoción del empleo de calidad y bien remunerado, garantizar la vigencia de los derechos laborales en la ciudad, institucionalizar el seguro de desempleo y promover el desarrollo de una fuerte economía popular, social y solidaria; (Programa de Desarrollo Social 2007 – 2012: 21).*

La recuperación de la centralidad del trabajo remite a otro desafío fundamental que vincula al desarrollo social con el desarrollo económico: *“El principal desafío económico del Distrito Federal consistirá en encontrar su nuevo perfil productivo en el marco del sistema de ciudades globales que replazce a la ciudad fordista propia del modelo de desarrollo de sustitución de importaciones y expansión del gasto público. Asimismo convertir al Distrito Federal en un pivote de la recuperación económica a escala nacional”.* (PDS 2007 - 2012:16)

Lo anterior retoma lo ya expuesto en el Programa General de Desarrollo del DF 2007 – 2012 que asume como una de sus principales líneas de política:

“Se promoverá la revalorización del trabajo y el exacto cumplimiento de los derechos humanos laborales, en el marco de una política laboral integral que reactive el crecimiento y desarrollo económico y el fomento del empleo digno y bien remunerado.” (Programa General de Desarrollo del DF 2007 - 2012)

Estos dos propósitos, vinculados entre sí, se encuentran frente a un contexto sumamente adverso con el que es ineludible contender para ser fiel a los propósitos iniciales.

El contexto de la política laboral

El mundo del trabajo se ha deteriorado en todo el orbe en México, por la naturaleza del modelo elegido por los intereses que han detentado el poder del gobierno, los resultados han sido aún más adversos que en países similares, a la vez el cambio del modelo nacional ha impactado particularmente a la Ciudad de México toda vez que la zona Metropolitana de la Ciudad de México era el eje dinamizador de la producción nacional durante la época de la industrialización. Contemporáneamente muchos países experimentan políticas para la superación de las consecuencias de la pérdida de la centralidad del trabajo, en esto hay un rezago en México, frente al cual el DF puede y debe tomar el papel de liderazgo en la búsqueda de nuevas alternativas para el cumplimiento del derecho al trabajo.

La Ciudad de México ha experimentado un proceso de cambio estructural como correlato de las reorientaciones a nivel nacional, entre los principales impactos que ha resentido se encuentran:

- Desplazamiento del eje de la producción nacional hacia el norte del país con la consecuente caída de la participación del DF en el producto nacional, sólo entre 2003 y 2007 la contribución del DF al PIB cayó en un punto porcentual al pasar del 18.5 al 17.5, según datos del INEGI. Experimentando a la vez un ritmo de crecimiento menor a la media nacional
- Transformación acelerada de la estructura productiva de la Ciudad. Hasta principios de los 80, la ZMCM jugó un papel central en la dinamización de la economía mexicana dado que la industria era el motor principal de crecimiento de la capital. Aunque la deslocalización de la industria venía de tiempo atrás, es en estos años cuando sufre una caída de la que ya no se volverá a recuperar. Así, entre 1980 y 1998, la participación de la industria en el PIB de Ciudad de México cayó del 47 en 1980 al 29 por ciento en 1998¹.

¹ Parnreiter, Christof. "Ciudad de México: el camino hacia una ciudad global"; Revista Eure, vol. 28 no.85, Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago, diciembre 2002. P. 95

- La Ciudad de México ha adquirido un nuevo papel en la economía mexicana que ya no se basa en la concentración de la producción manufacturera, sino en la centralización de las funciones de gestión y administración y control corporativo de las empresas, actividades que la relacionan estrechamente con la inserción cada vez más profunda de México en el mercado mundial.
- En la estructura de la ocupación ha ocurrido un giro fundamental: la industria, que empleaba más de la mitad de la población ocupada en el sector formal en el 1980, empleó menos de un tercio en el 1999 en la Zona Metropolitana² y en la Ciudad de México representó apenas el 19 por ciento en el 2009. La terciarización de la fuerza de trabajo de la Ciudad de México ganó cada vez más terreno en el 2009 representaba el 82.25 por ciento de la ocupación total y el 80.5 del empleo formal.

La combinación de los factores anteriores dio lugar a diversos problemas laborales en la Ciudad de los que nos parecen más significativos tres:

- i. Las características de la población desempleada. La diversidad de centros educativos en la Ciudad y la caída en las oportunidades de empleo he generado un tipo de demanda de empleo para una población con alto nivel de escolaridad para la cual no hay una oferta adecuada En 2009 (II trimestre), el 43.6 por ciento de los trabajadores desocupados contaba con estudios de educación media superior y superior, pero lo que introduce un agravante de la situación es que el 42 por ciento de los desocupados tenían entre 20 y 29 años de edad. Por supuesto que la combinación de alta escolaridad y juventud en la población desempleada genera, por un lado desperdicio de un alto potencial productivo y, por otro, frustración en sectores sociales altamente sensibles, lo cual es sumamente preocupante tanto para el desarrollo como para la democracia.
- ii. La precarización del empleo. *“La participación de Ciudad de México (ZMCM) en el empleo nacional urbano bajó en las últimas dos décadas (es decir entre 1980 y 2000) del 40 al 24%, lo que equivale a una reducción del 40%³”. Es posible que esta tendencia repercuta en la precarización de las condiciones laborales que se observa en la Ciudad. A fines de los noventa sólo 36 por ciento de la población activa de la ZMCM disponía de prestaciones y contratos por tiempo indefinido⁴, en el DF en 2009 únicamente el 37 por ciento de la PEA tenía esas condiciones, al menos el 47 por ciento de la población asalariada trabajaba en condiciones de inseguridad laboral al ser eventuales o carecer de contrato, sólo el 46 por ciento de la población ocupada del DF, en el primer trimestre de 2009, tuvo una jornada de entre 35 y 48 horas mientras que el 54*

² Cf. García, Brígida y Orlandina de Oliveira García, B. y O. de Oliveira. "El mercado de trabajo, 1930-1998", Garza G. (ed.), La Ciudad de México en el fin del segundo milenio. México: El Colegio de México/ Gobierno del Distrito Federal, 2000

³ Panreiter, op.cit., p. 103

⁴ García Brígida y O de Oliveira, p. 677

por ciento restante tuvo una jornada inferior, por lo que puede considerarse como subocupada⁵, Según la DEyET de la STyFE del DF, “en la actualidad el número de personas que se ocupan en la informalidad asciende... [al] 26.8% de la PEA ocupada”⁶.

- iii. La agudización de la precarización del empleo en las mujeres: sólo el 16.4 por ciento de mujeres se emplean en grandes establecimientos, más del 40 por ciento lo hace en micro o pequeñas empresas, un alto porcentaje labora en la economía informal; de los trabajadores que ganan hasta un salario mínimo el 54 por ciento eran mujeres y el 46 por ciento hombres, de quienes ganan más de cinco salarios mínimos el 39.7 por ciento eran mujeres y el 61.3 por ciento hombres.

En resumen: alta calificación en la población desempleada, particularmente en los jóvenes, precarización del empleo, particularmente en las mujeres, son tendencias dominantes en la situación del trabajo en la Ciudad de México, frente a las cuales hay que hacer valer el fomento del empleo de calidad, la revalorización del trabajo y el cumplimiento de derechos laborales. Veamos a continuación lo que ha hecho la política laboral.

Las principales estrategias de la política Laboral

De manera esquemática presentaremos lo que a juicio de la evaluación son las estrategias principales de la política laboral en curso, para lo cual se relacionarán con las tendencias del contexto, señalando para cada una de las estrategias sus alcances y restricciones, para al final hacer referencia a sus omisiones.

El fomento al empleo

Frente a la pérdida de dinamismo en la generación de empleo en la Ciudad la principal estrategia ha sido una política agresiva de inversión en infraestructura, principalmente de vialidades y de transporte público, sin duda que una estrategia así tiene la capacidad de crear empleos de manera inmediata e intensiva, sin embargo en el contexto de la Ciudad de México esta estrategia enfrenta como principales restricciones:

- i) Que no se puede saber con certeza, por falta de registros adecuados, la dimensión exacta de los empleos generados, si atendemos a las características conocidas podemos decir:

⁵ Se define como subocupada la población que tiene necesidad y disponibilidad de trabajar un mayor número de horas.

⁶ La Carpeta, op.cit. p. 15

- ii) Que se trata de empleos de baja calidad y precarios, que no corresponden a las características de escolaridad de la demanda de puestos de empleo existente;
- iii) Que muy probablemente absorban a la población que proviene de entidades federativas vecinas al DF

La protección del trabajador despedido

Frente a la pérdida del empleo el GDF ha establecido el seguro del desempleo, que es sin duda una medida innovadora en el contexto nacional, esta estrategia en el contexto del DF, presenta algunas restricciones:

- i) La aparición de la crisis mundial ha agravado las tendencias que pretendía revertir este programa en cuanto a las consecuencias de la pérdida de empleos, lo que plantea serios desafíos a la viabilidad financiera de una perspectiva de universalización.
- ii) No se da la suficiente vinculación entre este programa, que se ubica en la línea de las políticas pasivas, con los programas activos de reinserción laboral; además que está dirigido a sólo un segmento de la población trabajadora: la que se ubica en el empleo formal, mientras que la amplia proporción que labora en el sector informal no tiene un medida de protección de similares alcances.
- iii) Genera un efecto de hipertrofia del presupuesto de la STyFE, en el que un área (PSD) recibe el grueso de los recursos, mientras que otras áreas ineludibles de la política laboral, como es la vigilancia del cumplimiento de la legislación en los centros de trabajo, permanecen operando con insuficiencia de recursos aún para sus acciones básicas.

El fomento cooperativo y a la economía social

El tercer eje de la PL en curso es el fomento cooperativo y de la economía social, sabemos que esta estrategia tiene entre sus virtudes el potenciar la organización social para el desarrollo de sus capacidades productivas e incrementar la iniciativa social. En el contexto de la problemática laboral del DF sus principales restricciones parecen ser:

- i) La falta de controles sobre a calidad y condiciones de los empleos ofertados, no existen datos específicos –y para el caso es necesario realizar estudios que los puedan generar- las regularidades hablan de la tendencia a ofrecer salarios por debajo de los mínimos y sin prestaciones;
- ii) El éxito en estos programas parece estar asociado al seguimiento de todas las fases del proceso productivo y de la distribución, la

- integralidad de estas medidas para asegurar el éxito se echa de menos, pensamos que podría fortalecerse.
- iii) La normatividad del propio GDF en cuanto a adquisiciones se vuelve un obstáculo para que la propia demanda del gobierno se convierta en un estímulo y capacidad de previsión a la oferta que generan las iniciativas de autoempleo.

Las principales omisiones

Fomento al Empleo. Con base en el señalamiento de los principales problemas laborales de la Ciudad, encontramos que el principal déficit es una política integral de fomento al *empleo digno*⁷, acorde a las características de la población del DF. **Se requiere entonces de una política de promoción de inversiones y financiamiento a las empresas y, en particular, a las MPyMes, que esté claramente encaminada a la definición del nuevo perfil productivo de la ciudad, que sea capaz de incrementar tendencialmente la generación de empleo decente y la construcción de una economía popular, social y solidaria.**

La población joven y con alta escolaridad. Ya ha sido señalado que un problema crucial en el DF deriva de la persistencia en el desempleo de una población joven y con altos niveles de escolaridad, no se aprecia entre los programas de fomento al empleo existentes que tengan como prioridad atender este problema, **es urgente diseñar y poner en práctica programas para este segmento de población, en los que adicionalmente se ponga en el centro de sus preocupaciones la situación de las mujeres que tienen esta doble característica.**

La precarización del empleo. Las tendencias del pasado reciente, que aún persisten, conducen a la precarización del empleo, con frecuencia en los diferentes gobiernos, sin decir que sea exactamente el caso del GDF, surge la tentación de promover la cantidad de empleos a costa del sacrificio de su calidad, los organismos internacionales, en particular la OIT, han advertido –basados en la perspectiva del *Trabajo Digno*– que la protección al trabajo debe formar parte de una misma estrategia y no debe divorciarse de las políticas que buscan reactivar la economía y crear más plazas de trabajo. Implementar políticas públicas que busquen crear empleo a cualquier costo y sin preocuparse de la protección de la seguridad social, de los riesgos de trabajo, de la estabilidad del empleo, de la equidad de género, de erradicar el trabajo infantil, etc., no resultará a la larga (y en

⁷ Esta expresión que fue generada por la OIT, en su versión original en inglés, *Decent Job*, ha sido traducida como *empleo decente*, sin embargo varios autores sostienen, y en eso estamos de acuerdo, que por las connotaciones que en castellano tiene la expresión *decente*, sería mejor traducirla como *Empleo Digno*.

muchos casos en el corto plazo) en un mejoramiento de la calidad de vida de la población y provocará nuevos problemas como el auge de la informalidad, la extensión de los riesgos de trabajo, la práctica de mecanismos de explotación inaceptables, y abusos cada vez mayores contra la población trabajadora. En esta perspectiva **la escasa atención prestada a la protección al trabajo, la que se desempeña con reglamentación obsoleta, escasa capacidad institucional y económica y prácticamente nula participación social hay que revertirla de inmediato toda vez que las omisiones refuerzan las tendencias a la precarización del empleo, de lo cual una de las consecuencias más escandalosas es la falta de atención al trabajo infantil.**

La falta de integralidad. Es necesario referirse a una omisión fundamental en cuanto al fomento al empleo, los dos instrumentos principales que se señalaron fueron el fomento cooperativo y el seguro de desempleo. Sin embargo el primero recibe una prioridad más alta en la estrategia de la STyFE y el segundo se convierte en la prioridad de la Jefatura de Gobierno. Lo más importante, sin embargo, es que los dos programas no se concibieron como parte de una misma estrategia integral sino como esfuerzos separados para lograr objetivos distintos: de un lado, el fortalecimiento de una economía popular y de otro la reinserción laboral de los trabajadores desempleados, de otra manera, **lo que encontramos es la falta de articulación entre políticas pasivas y activas de fomento al empleo.**

Una omisión institucional que se puede convertir en una ocasión de avanzar. Hasta ahora el programa sectorial de Trabajo y Fomento al Empleo no ha sido formalmente elaborado. Existe un documento, que es analizado en la evaluación, que constituye un anticipo pero que aún no es un programa constituido, ello abre la **oportunidad de dar una gran paso en cuanto a la integración de las políticas fomento al empleo y la protección al trabajo, por medio de la elaboración y publicación formal del Programa Sectorial de la ST y FE,** lo cual constituye nuestra primera y principal recomendación. Con el fin de ofrecer una imagen del propósito integrador de las recomendaciones de EvalúaDF elaboramos el siguiente esquema que articula las principales recomendaciones, sólo a manera de ejemplo ya que no las integra a todas, lo que hubiera requerido un esquema más complejo.

Esquema ejemplificante de articulación de recomendaciones

| | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|
| Lineamientos Para estrategia de fomento económico que ubique el nuevo perfil productivo de la ciudad con fomento al empleo digno → | Programa Sectorial de Trabajo y Fomento al Empleo | Política de Fomento al Empleo → | De calidad, → | Empleos generados por gasto público. | Normas contratación GDF |
| | | | Jóvenes, mujeres y alta escolaridad, → | Primer empleo | Programas específicos |
| | | | Integralidad → | Sedeco y STyFE políticas pasivas y activas | Coordinación de acciones |
| | | Política de Protección al Trabajo → | Prioridad Inspección, → | Presupuesto Adecuado | Inventario de recursos y necesidades |
| | | | Revisión reglamentación, → | Procuraduría Trabajo, Dir. Inspección | Estrategias específicas de protección a mujer y trabajo infantil |
| | | | Participación social → | Revisión representación social | Integración adecuada |

Teniendo en cuenta los resultados del informe de evaluación, así como los comentarios y observaciones recibidas, EvalúaDF emite las siguientes

RECOMENDACIONES
I.- A la política laboral en general.
Problemas

Necesidad de definir una estrategia de fomento económico para *“Recuperar la centralidad del mundo del trabajo mediante políticas activas de promoción del empleo de calidad y bien remunerado, garantizar la vigencia de los derechos laborales en la ciudad, institucionalizar el seguro de desempleo y promover el desarrollo de una fuerte economía popular, social y solidaria; lo que hace necesario dar pasos definidos para “...encontrar su nuevo perfil productivo en el marco del sistema de ciudades globales que remplace a la ciudad fordista propia*

del modelo de desarrollo de sustitución de importaciones y expansión del gasto público. Asimismo convertir al Distrito Federal en un pivote de la recuperación económica a escala nacional”

01.PFEPT10. Sobre la planeación de la Política de Fomento al Empleo.

Dirigida al Jefe de Gobierno:

Establecer a través de un Acuerdo los lineamientos para que en el programa sectorial de Trabajo y Fomento Económico se pueda incorporar una política de fomento al empleo, de calidad y bien remunerado -que ponga énfasis en la generación de empleos para jóvenes entre 20 y 29 años recientemente egresados de educación media superior y superior- en la que concurren, desde el campo de su competencia, las distintas secretarías relacionadas con el fomento económico.

Plazo: Enero de 2011.

02.PFEPT10. Sobre el Programa Sectorial de Trabajo y Fomento al Empleo.

Dirigida a la persona titular de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo:

Elaborar y publicar el programa sectorial de la STyFE, en él deberán incorporarse de manera integral políticas de fomento al empleo y protección al trabajo, de acuerdo a las recomendaciones que a continuación se presentan. En el marco de este programa sectorial se contendrá un programa de acción inmediata para la incorporación al ámbito laboral de mujeres y hombres jóvenes entre 20 y 29 años, recientemente egresados de instituciones de educación media superior y superior.

Plazo: marzo de 2011

II.- A las Políticas de Fomento al Empleo.

Problemas

La falta de vinculación entre los programas de fomento económico e inversión pública y los de fomento y protección al empleo.

Ausencia de una estrategia de trabajo conjunto entre la STyFE y la SEDECO en objetivos y metas comunes para fomentar el empleo.

Ausencia de una estrategia de trabajo conjunto entre la STyFE y la SEDECO en objetivos y metas comunes para promover a las empresas micro y pequeñas y las empresas sociales.

La inversión pública del GDF en infraestructura ha sido uno de los instrumentos fundamentales para la generación de empleo, sin embargo el impacto sobre el desempleo en la ciudad puede ser menor debido a que una parte de los trabajadores que se contratan no residen en el DF y a que muchas de las industrias proveedoras no están ubicadas en la ciudad. Al mismo tiempo la calidad del empleo no es evaluada ni es una meta explícita del gobierno. En el caso de la obra pública, por su propia naturaleza, se trata, en su gran mayoría, de empleos eventuales.

Dado que una parte de la obra pública se realiza mediante un esquema de participación privada para la construcción de la obra pública y a través de la administración de diversos fondos para financiar las obras que a su vez se otorgan a diversas empresas privadas mediante concursos, la responsabilidad de las relaciones laborales queda a cargo de estas empresas privadas sin que exista condicionamiento alguno por parte del GDF ni en cuanto al número ni la calidad del empleo generado.

El mercado laboral del Distrito Federal ofrece, en una porción significativa, empleos de baja remuneración, eventuales y poco calificados. El servicio de empleo ha realizado pocas acciones que le permitan incidir en la estructura del mercado de trabajo.

03. PFEPT10. Sobre la Integralidad de la política de fomento al empleo

Dirigida a las personas titulares de las Secretarías de Trabajo y Fomento del Empleo y de Desarrollo Económico, en el ámbito de sus respectivas competencias:

03.1.PFEPT10. La revisión del diseño de las políticas de fomento al empleo, así como de sus programas a fin de asegurar que estos respondan a los objetivos y a las estrategias establecidas en el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2007-2012 para impulsar la generación de empleos formales y de calidad.

Plazo: Enero de 2011.

03.2.PFEPT10. Que suscriban los convenios marco y particulares que resulten necesarios para coordinar acciones orientadas a fomentar el empleo y que permitan el mayor aprovechamiento y complementariedad de

los presupuestos asignados a los programas de cada una de las dependencias.

Plazo: Enero de 2011.

Dirigida a las personas titulares de las Secretarías de Trabajo y Fomento del Empleo, de Desarrollo Económico y Finanzas que, en el ámbito de sus respectivas competencias:

03.3.PFEPFPT10. Realizar una revisión pormenorizada de la política fiscal propia y la convenida con la Federación, a través del Sistema de coordinación fiscal, con el propósito de lograr un uso eficiente y equitativo de los instrumentos fiscales, como el impuesto a la nómina, entre otros, para estimular el empleo y compensar la caída del ingreso de los habitantes de la ciudad de México.

Justificación

La Ley de Desarrollo Social para el DF establece como uno de los principios rectores la integralidad del desarrollo social, en esta perspectiva el fomento al empleo, para que se pueda realizar con eficacia, requiere de la coordinación de diversas secretarías.

El Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2007-2012 establece como uno de sus objetivos centrales impulsar la generación de empleos formales y de calidad, sin embargo en el diseño de la política a nivel de los programas sectoriales y específicos, la relevancia de dicho objetivo se pierde.

Los presupuestos asignados a la STyFE y la SEDECO son comparativamente bajos, no obstante cuentan con la posibilidad de potenciarlos con la atracción de recursos federales orientados a la capacitación para el empleo, en el caso de la primera y para apoyar proyectos productivos para emprendedores y micro y pequeñas empresas, en el caso de la segunda.

04. PFEPT10. Sobre el apoyo a empresas sociales y cooperativas

Dirigida a la persona titular de la Secretaría de Desarrollo Económico:

04.1.PFEPT10. Diseñar una estrategia que apoye a las empresas sociales en cumplimiento de lo establecido en la Ley de Fomento Cooperativo para el Distrito Federal, en particular en materia de financiamiento a través del FONDES.

Plazo: marzo de 2011.

04.2.PFEPT10. Diseñar un programa especial para empresas sociales, en el marco de las reglas de operación para MPyMes; con líneas de crédito, montos de financiamiento, tasas de interés, periodos de gracia y plazos de pago en condiciones preferenciales, que impulsen su crecimiento y consolidación.

Plazo: marzo de 2011.

04.3PFEPT10. Apoyar los proyectos de las empresas sociales, *otras formas asociativas para la producción* y las iniciativas de grupos de trabajo en vía de constituirse en cooperativas, a través de los recursos, del Fondo PyMe.

Plazo: a partir de marzo de 2011.

04.4.PFEPT10. Programar, a través del FONDESOS, jornadas de orientación y asesoría para los cooperativistas sobre el llenado de solicitudes y los requisitos para ser sujetos de crédito; organice sesiones de orientación y asesoría a las empresas sociales sobre las reglas de operación, los programas, las líneas de apoyo, las condiciones para ser beneficiarios y la forma de presentar los proyectos para su evaluación y aprobación.

Plazo: a partir de marzo de 2011.

04.5.PFEPT10. Incluir en las ferias y exposiciones que organiza directamente o a través del FONDESOS la participación de las empresas sociales con espacios suficientes y promoción de los productos y servicios que ofrecen.

Plazo: a partir de marzo de 2011.

Dirigida a la persona titular de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo:

04.6PFEPT10. Elaborar un diagnóstico del estado actual del sistema cooperativo, los empleos generados y su capacidad de sustentabilidad.

Plazo: junio de 2011.

04.7PFEPT10. Promover la adecuación de la normatividad en materia de adquisiciones para mejorar la posición de las cooperativas como proveedoras del Gobierno del Distrito Federal, conforme a lo dispuesto en la Ley de Fomento Cooperativo para el Distrito Federal, que incluya un

porcentaje etiquetado de las adquisiciones directas que puede hacer el Gobierno del Distrito Federal a las empresas cooperativas.

Plazo: marzo de 2011.

Justificación

Con base en las atribuciones que el Reglamento de la Ley de Fomento Cooperativo para el Distrito Federal le asigna a la SEDECO y a la STyFE.

05. PFEPT10. Sobre la calidad del empleo generado por la inversión pública.

Dirigida a la persona titular de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, en coordinación con la Secretaría de Obras y Servicios, para la vigilancia de las normas laborales en las fuentes de trabajo que se crean por la inversión pública:

05.1.PFEPT10. Realizar, mediante la inspección y otros instrumentos a su alcance, un análisis del efecto de la obra pública en el empleo generado en la ciudad tanto en lo que toca al número real de empleos generados directamente, como en cuanto a su la calidad, enfatizando en esto último: los niveles de salario, la protección de la seguridad social, el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad, y las disposiciones sobre el trabajo de menores.

Plazo: junio de 2011.

05.2.PFEPT10. Emitir, con base en el análisis anterior, criterios sobre la calidad del empleo a los que deberán sujetarse los contratos que establezca el GDF con las empresas de la construcción y que serán igualmente obligatorios para las empresas que subcontraten asegurando, vía la inspección específica, el cumplimiento de estos criterios. *Haciéndose extensivos estos criterios a toda subcontratación de servicios que haga el GDF.*

Plazo: agosto de 2011.

Dirigida a la persona titular de la Secretaría de Obras y Servicios:

05.3.PFEPT10. Coordinarse y otorgar a la Secretaría del Trabajo y Fomento del Empleo las facilidades y apoyos necesarios para ésta última pueda cumplir con la recomendación 05.1.PFEPT10, en el plazo establecido para la misma.

Dirigida a la persona titular de la Oficialía Mayor:

05.4.PFEPT10. Garantizar la aplicación de los criterios que se deriven del cumplimiento que la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo dé a la recomendación 05.2.PFEPT10 en la subcontratación de obras y servicios que haga el Gobierno del Distrito Federal.

Plazo: Tres meses a partir de la recepción de los mencionados criterios.

06. PFEPT10. Sobre la calidad del empleo generado en el DF

Dirigida a la persona titular de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo:

06.1.PFEPT10. Establecer un sistema de control sobre la calidad de los empleos que se ofertan mediante los programas del Servicio Nacional de Empleo que operan en el Distrito Federal, para fomentar empleos estables y con remuneraciones al menos iguales a los salarios mínimos profesionales.

Plazo: marzo de 2011.

06.2.PFEPT10. Utilizar, para el diseño e implantación de este sistema de control, a los mecanismos del diálogo social con los oferentes de empleo y así reducir la precariedad del empleo que existe en el mercado laboral del DF.

Plazo: Febrero de 2011.

06.3.PFEPT10. Incluir en las reglas de operación de los programas de fomento al empleo acciones afirmativas para favorecer a las mujeres trabajadoras y a grupos en situación de vulnerabilidad.

Plazo: enero de 2011.

06.4.PFEPT10. Desarrollar acciones específicas para que los empleos ofertados en las Ferias del Empleo sean de mayor calidad, acordes a las características de la fuerza de trabajo disponible en el DF, para que esto se traduzca en una mayor ocupación de los empleos ofertados.

Plazo: agosto de 2011.

III.- Al Seguro de Desempleo

Problemas

El seguro del desempleo en el DF es una política innovadora, el desempeño de la misma -junto con la aparición de la crisis económica- hacen necesario adecuaciones tanto en el diseño como en la implementación a fin de mejorar sus rendimientos, su eficacia y, sobre todo, su contribución a la garantía de los derechos sociales de los habitantes del DF. En esta perspectiva hay que ubicar los siguientes problemas detectados.

De diseño

El programa del seguro se desarrolla aislado de una estrategia general para mejorar la calidad del trabajo en la ciudad de México para los trabajadores tanto del sector formal como del informal.

El Seguro de Desempleo del GDF al ser no contributivo depende enteramente de las finanzas del gobierno, lo que plantea un problema de financiamiento a corto plazo debido a la recesión general de la economía desde 2009, con los consecuentes aumentos del desempleo y deterioro de las finanzas del gobierno. En el mediano plazo, la universalización del seguro requerirá la absorción de un porcentaje de recursos creciente y con ello se correría el riesgo de tener que relegar otros programas sociales de la ciudad, incluso algunos prioritarios.

La existencia de un mercado de trabajo metropolitano plantea problemas de control con base en la normatividad existente. Por el otro lado, la aplicación del Programa sólo para los trabajadores que viven y trabajan en el DF, debilita su impacto en la reducción de la tasa de desempleo y sobre los niveles de ingreso y bienestar de la población metropolitana. Además, al no existir políticas de coordinación metropolitana en materia de capacitación, bolsa de trabajo, y otras políticas de empleo, el Seguro puede tener menos eficacia como un mecanismo capaz de reinsertar a los asegurados al mercado laboral en el menor tiempo posible.

El aprovechamiento de los aprendizajes del programa se ve disminuido por la falta de evaluación de su desempeño y resultados.

De Implementación

El Programa del Seguro de Desempleo y el Sistema Nacional de Empleo en el Distrito Federal pertenecen a estructuras administrativas distintas aunque ambas se ubiquen en la STyFE. Operan con personal distinto y con bases de datos distintas. Hay una coordinación pero ésta no es suficiente. Hay un paralelismo que no es recomendable desde el punto de vista técnico y administrativo.

Según la experiencia internacional el costo de administración del programa, que es de 5.52 centavos por cada peso, no puede considerarse elevado, sin embargo ante el aumento de la demanda y la necesidad de una mejor coordinación administrativa con los programas activos de fomento al empleo, se requiere una mayor inversión en equipo, fortalecimiento administrativo y capacitación de personal.

Los mecanismos de información sobre altas y bajas de las empresas presentan diversos problemas. No hay actualmente, un sistema confiable y permanentemente actualizado. Con las preguntas que contiene el formulario de la solicitud no se obtiene una información completa y suficiente del perfil y la historia laboral del beneficiario. El formato de solicitud contiene una pregunta que está mal formulada: “grupo étnico”

Según el artículo 13 de la Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal, la STyFE debe dar respuesta a la solicitud presentada, en un plazo máximo de 10 días hábiles contados a partir de la recepción de la misma. Sin embargo, las reglas de operación vigentes establecen un término mayor, de 15 días.

La información que se proporciona a los solicitantes de los beneficios de los programas de reinserción laboral en los módulos instalados en las delegaciones no siempre es de la calidad necesaria ni con la atención debida.

07.PFEPT10. Sobre el diseño y la evaluación del PSD.

Dirigida a la persona titular de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo:

07.1.PFEPT10. Revisar la articulación entre el Seguro del Desempleo y los programas de apoyo a la reinserción laboral y a la búsqueda activa de empleo. En particular es necesaria una estrategia para ampliar y fortalecer los programas destinados a quienes laboran en el sector informal de la economía.

Plazo: marzo de 2011.

07.2.PFEPT10. Realizar en el corto plazo un estudio sobre los diferentes escenarios para el financiamiento del Seguro de Desempleo a fin de ser analizado por las instancias competentes, en primer lugar el Comité Técnico, para que se propongan soluciones a corto y mediano plazo *que se puedan incorporar en el rediseño del programa* y que incorpore también la revisión periódica del monto de la transferencia en función del INP.

Plazo: febrero de 2011.

07.3.PFEPT10. Garantizar que, en su carácter de Presidente del Comité Técnico, se realicen las evaluaciones del programa de acuerdo a la *Ley de Protección y Fomento al Empleo del DF*, en las que, para dar cumplimiento al art. 13 de la misma, además de la evaluación de diseño e implementación del Programa del Seguro de Desempleo, el análisis y evaluación de resultados deberá incorporar: a) Encuestas a beneficiarios; b) Análisis de estadísticas relacionadas; c) Proyecciones a futuro de beneficiarios y costos del programa. Estos estudios son urgentes para conocer los resultados del Programa en la población desempleada y mejorar los niveles de recolocación, asegurar su sustentabilidad a corto plazo, proponer políticas de coordinación metropolitana y mejorar su implementación.

Plazo: febrero de 2011 para inicio de las evaluaciones.

07.4.PFEPT10. Promover ante las instancias competentes la incorporación en el Comité Técnico de representantes de los *derechohabientes*, de organizaciones obreras y patronales a fin de ajustarse a los lineamientos de la OIT en cuanto a la promoción del diálogo social.

Plazo: enero de 2011.

07.5.PFEPT10. Promover la incorporación a los servicios médicos gratuitos a los *derechohabientes* del PSD, cuando estos ya no tengan cobertura de seguridad social.

Plazo: enero de 2011.

07.6.PFEPT10. Promover que el tema del Seguro de Desempleo sea llevado a las instancias de coordinación competentes con el gobierno del Estado de México con el objetivo de analizar la viabilidad de establecer un programa común en materia laboral y en particular sobre el Seguro de Desempleo.

Plazo: enero de 2011.

08. PFEPT10. Sobre la implementación del PSD.

Dirigida a la persona titular de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo:

08.1.PFEPT10. Aplicar un formulario más extenso y preciso que recabe la historia y el perfil laboral del derechohabiente ya que esto resulta muy importante para orientarlo en su reinserción laboral. Este formulario deberá ser aplicado en la primera visita del beneficiario al módulo cuando entrega su cartilla de buscador activo de empleo. Para elaborar este formulario se debe partir de la experiencia del sistema nacional de empleo, y otras pertinentes. Ello requiere además que las y los operadoras de los módulos cuenten con el tiempo y la capacitación suficiente para aplicarlos. La información recabada servirá también para estudios futuros de resultados. Se debe cambiar el formato de la Solicitud de ingreso en el apartado de “registros” para eliminar la pregunta “grupo étnico” y reformularla con otro enunciado similar a: “¿Pertenece Ud. a un pueblo indígena?”-

Plazo: enero de 2011.

08.2.PFEPT10. Promover ante las instancias correspondientes un convenio con el Instituto Mexicano del Seguro Social y del Instituto del Seguro Social de Trabajadores al Servicio del Estado para establecer un flujo de información actualizado en línea de altas y bajas de empleo.

Plazo: enero de 2011.

08.3.PFEPT10. Revisar el costo de administración del Programa para hacerlo más eficiente en el mediano plazo mediante la adopción de sistemas

administrativos más eficaces y la inversión en equipos y sistemas de información más modernos.

Plazo: marzo de 2011.

08.4.PFEPT10. Formalizar y ampliar la estructura de la Dirección del Seguro de Desempleo, ya que todo el personal se encuentra contratado por honorarios y el número de beneficiarios ha aumentado más de lo estimado. Este fortalecimiento debe ser tanto en la revisión de las condiciones laborales de los operadores del Programa como en la ampliación de las estructuras de los mandos medios.

Plazo: junio de 2011.

08.5.PFEPT10. Unificar los sistemas de información, la base de datos, y las estructuras administrativas y operativas del Programa del Seguro de Desempleo con las del Programa del Sistema Nacional de Empleo y los Programas de la STyFE no vinculados al SNE, como La Comuna y Fomento Cooperativo.

Plazo: marzo de 2011.

08.6.PFEPT10. Ajustar las reglas de operación para el ejercicio 2011 a lo establecido en el artículo 13 de la Ley de Protección y Fomento al Empleo, en el sentido de la que STyFE debe dar respuesta a las solicitudes presentadas por las personas interesadas en obtener el Seguro de Desempleo en un plazo máximo de diez días hábiles contados a partir de la recepción de las mismas.

Plazo: enero de 2011.

08.7.PFEPT10. Garantizar, mediante los acuerdos con las instancias correspondientes, que la información sobre los programas para la reinserción laboral que se proporciona en los módulos instalados en las delegaciones sea de la oportunidad, contenidos y calidad de atención necesarios.

Plazo: enero de 2011.

IV. A la Política de Protección al Trabajo

Problema General.

En una situación de crisis habitualmente aparecen tendencias a la mayor violación de los derechos de los trabajadores. En la ciudad de México estas tendencias se agudizan por la escasez de recursos que se destinan en la STyFE para el cumplimiento de sus obligaciones en cuanto a la protección del trabajo.

Dada la precariedad de recursos con los que se opera se incrementan los riesgos de corrupción en la inspección del trabajo, para lo cual será necesario introducir mecanismos preventivos, en particular la participación social.

09.PFEPT10. Sobre la protección al trabajo

Dirigida a la persona titular de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo:

09.1.PFEPT10. Incorporar en el programa sectorial de Trabajo y Fomento del Empleo un capítulo específico que contenga una estrategia para el mejoramiento de la protección al trabajo, en particular la inspección del trabajo deberá ser una de las prioridades del Gobierno del Distrito Federal. En consecuencia, deberá diseñar las estrategias correspondientes a esta prioridad, las cuales deberán reflejarse en las partidas presupuestales de la STyFE. De esta recomendación se siguen otras más específicas.

Plazo: marzo de 2011.

Procuraduría de la Defensa del Trabajo

Problemas

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo presenta deficiencias en la atención de trabajadores y trabajadoras víctimas de conflictos laborales debido a las carencias de personal de base y de estructura, algunos ejemplos pueden ser: a) los salarios de los Procuradores Auxiliares y conciliadores son inferiores a los de los Defensores de Oficio; b) El Reglamento de esta Procuraduría señala la existencia de peritos con funciones específicas e importantes, peritos de los cuales se carece.

No existe una base de datos con un desglose adecuado para identificar las características de los usuarios atendidos y los resultados de sus acciones, necesaria para evaluar sus acciones.

En algunos casos las actividades que se realizan no corresponden a lo estipulado en el Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (cuya última reforma fue en 2007), un ejemplo grave al respecto es que este Reglamento obliga a la conformación del Consejo Consultivo estableciendo sus objetivos, pero éste, con la información recabada, no está funcionando.

Sobre el funcionamiento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo

Dirigida a la persona titular de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo:

09.2.PFEPT10. Realizar un análisis presupuestal y de los recursos humanos disponibles para contratar profesionistas con un perfil profesional y académico adecuado a la procuración de los derechos de los trabajadores. En particular se deberá revisar los salarios de los Procuradores Auxiliares y conciliadores. Se deberán revisar también los acuerdos entre la autoridad y el sindicato en lo que corresponde a la *sustitución de las vacantes en este tipo de puestos, dada la preparación profesional que requieren*. También deberá analizarse la posibilidad que estos puestos dejen de ser personal de Base para transformarse en de Confianza.

Plazo: enero de 2011.

09.3.PFEPT10. Construir un sistema de registro de las acciones que realiza la Procuraduría que contemple los resultados de los asuntos que se atienden.

Plazo: enero de 2011.

09.4.PFEPT10. Revisar el Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para adecuarlo a las necesidades de protección de los derechos laborales frente a los cambios en el mundo del trabajo que se han operado en los últimos años. En la reforma se deberá contemplar la generación de las estructuras que requieren las Subprocuradurías y la delegación de facultades que requiere el Procurador. Por otra parte, en este reglamento, se deberá contemplar las funciones de los Peritos.

Plazo: enero de 2011.

09.5.PFEPT10. Reactivar y asegurar el funcionamiento del Consejo Consultivo de la Procuraduría, así como propiciar la participación de organizaciones de trabajadores y especialistas en la materia laboral y de seguridad social.

Plazo: enero de 2011.

Dirección de Trabajo y Previsión Social

Problemas

Los datos oficiales del IMSS denotan que en la Ciudad de México ocurren un gran número de accidentes ligados a la actividad laboral, muchos de los cuales generan la muerte del trabajador, varios de estos accidentes se pueden prevenir con el cumplimiento de la normatividad correspondiente cuya vigilancia es facultad de la autoridad laboral, sin embargo, no hay suficiente asignación de presupuesto en este rubro. En particular, el número de inspectores no se ha incrementado en demerito de los trabajadores y trabajadoras que laboran en esta Ciudad.

Aún cuando se reconoce que en la ciudad de México se violan los derechos de los trabajadores y trabajadoras en la mayoría de las empresas, las acciones de vigilancia de la inspección del trabajo no inciden sustancialmente en la reversión de esta tendencia

La información proporcionada en los informes de gobierno y en los documentos oficiales no permite tener claridad sobre el nivel de cumplimiento de los objetivos y del acatamiento de las leyes

Sobre el funcionamiento de la Dirección de Trabajo y Previsión Social

Dirigida a la persona titular de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo:

09.6.PFEPT10. Revisar, dada la existencia de un número tan reducido de inspectores del trabajo, sus sistemas de funcionamiento que permita el diseño una política de inspección local que ponga énfasis en objetivos cualitativos, como lo es la selección de empresas en función de la potencial recurrencia de violaciones a la legislación laboral. En esta política se

deberán establecer metas específicas para el incremento del número de inspecciones del trabajo en la revisión de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

Plazo: marzo de 2011.

09.7.PFEPT10. Fortalecer la participación *social* en el Consejo Consultivo de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Distrito Federal.

Plazo: enero de 2011.

09.8.PFEPT10. Estructurar un sistema de información de inspección del trabajo actualizado, preciso y confiable que dé cuenta de las acciones emprendidas y de sus resultados.

Plazo: enero de 2011.

09.9.PFEPT10. Diseñar una estrategia de prevención para que la inspección laboral no sea fuente de corrupción.

Plazo: enero de 2011.

Trabajo Infantil

Problemas

Existe un gran número de actividades económicas en la ciudad de México en las que se contrata a menores sin la vigilancia de la autoridad. No existen estudios realizados por el gobierno del Distrito Federal al respecto.

En algunos sectores la situación del trabajo de los menores es crítica, algunos ejemplos los tenemos: i) en la industria de la construcción se genera la contratación de menores trabajadores en actividades que impiden su sano desarrollo; ii) El trabajo doméstico no se vigila por la autoridad laboral, mucho menos cuando este es realizado por menores; iii) Según los estudios sobre el tema, es muy frecuente y extendido el trabajo de menores en el comercio informal.

A lo anterior se añade que una parte sustancial de los menores que trabajan en el Distrito Federal provienen de otras entidades, por lo que se incrementan los riesgos de explotación, de malas condiciones de trabajo y de salario.

En el Distrito Federal, en la actualidad, solo existe el convenio que regula la actividad de los menores empaquetadores, sin que se haya atendido otros espacios laborales que contratan a los menores.

Sobre la protección a los menores trabajadores

Dirigida a la persona titular de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo:

09.10.PFEPT10. Realizar un diagnóstico actualizado sobre el trabajo infantil en la Ciudad de México, sobre todo en la detección de las ramas económicas y lugares en que se concentra el trabajo infantil prohibido (menores de 14 años) y el restringido (entre 14 y 16 años).

Plazo: Junio de 2011.

09.11.PFEPT10. Elaborar una estrategia específica de protección y erradicación del trabajo infantil, a partir de la detección de los puntos críticos que señale el diagnóstico anterior, que contenga:

09.11.1.PFEPT10. Un mecanismo específico de vigilancia del cumplimiento de la ley en actividades consideradas críticas por su alto riesgo para los menores, en particular la industria de la construcción y el trabajo doméstico de niños y, sobre todo, de niñas menores de catorce años en hogares de terceros;

09.11.2.PFEPT10. Incorporará de manera explícita y programada un amplio diálogo social con organizaciones patronales, incluyendo las tiendas de autoservicio, sindicatos y otras organizaciones de la sociedad civil, para lograr acuerdos que deriven en acciones que lleven a la erradicación del trabajo infantil y a desalentar gradualmente el trabajo de los menores de 16 años y mayores de catorce, que hoy pueden trabajar legalmente;

09.11.3.PFEPT10. Diseñará y desarrollará una campaña para concientizar a las familias y a la sociedad sobre las ventajas y la necesidad de erradicar el trabajo infantil en toda actividad económica, remunerada o no, incluyendo el

doméstico y el que se realiza en los talleres familiares, y para desalentarlo en los casos de niños y niñas mayores de catorce años y menores de dieciséis, como también para desalentar el trabajo infantil en diversas actividades de la economía informal, en particular en el comercio en vía pública.

Plazo: Agosto de 2011.

Trabajo de mujeres y enfoque de género.

Problemas

El diseño y los servicios que otorga el Área para la protección de las trabajadoras respondieron a las necesidades de atender la discriminación, hostigamiento sexual, violencia laboral y despido por embarazo. En la actualidad las acciones institucionales que desarrolla enfrentan límites y obstáculos para responder a una nueva realidad económica y laboral de las trabajadoras lo que debe llevar a la readecuación de los servicios que se ofrecen y de las acciones de capacitación y difusión.

La Subprocuraduría enfrenta una gran demanda. Las funcionarias entrevistadas mencionan que de un promedio de 3000 personas que acuden al mes a la Procuraduría, el 45 % es atendido por el área de mujeres y esa área solo cuenta con 6 abogadas y abogados en el área conciliatoria y dos abogadas para el área de litigio. No cuenta con estructura propia ni atribuciones que son necesarias para el desarrollo de su función por lo que sería necesario revisar y modificar el reglamento de la Procuraduría y adecuar los recursos a la carga de trabajo

Si bien hay diversas dificultades que enfrenta la Inspección del Trabajo para cumplir con su función, la situación en materia de género es aún más crítica ya que es casi nula su eficacia para combatir discriminación y violencia contra las trabajadoras. No existen protocolos específicos para registrar discriminación y violencia de género en los centros de trabajo, y en las visitas de inspección los cuestionamientos se hacen de manera general o neutra, "ciego al género". Los obstáculos para el acceso a la justicia son mayores para las mujeres por los vacíos jurídicos tanto en las normas como en los procedimientos probatorios. Los instrumentos jurídicos que aportan los Convenios Internacionales en la materia encuentran dificultades para ser utilizados en la defensa de los derechos laborales de las Mujeres, lo mismo ocurre con la legislación local en materia de violencia de género.

No obstante que la Subprocuraduría ha acumulado experiencia a lo largo de muchos años, ésta aún no se traduce en avances conceptuales ni de procedimientos. Sin embargo, la previsión social abarca un amplio espectro de temas que deben ser abordados por todas las dependencias de la STyFE. Los esfuerzos que se vienen realizando en los programas de fomento al empleo y fomento cooperativo, son insuficientes para atender las condiciones de precariedad de trabajo de las mujeres mediante la capacitación para el trabajo y la organización para el autoempleo

Algunas leyes aprobadas como Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal y Fomento Cooperativo, así como las reglas de operación de los programas que generan, adolecen de enfoque de género ya que están formuladas desde un concepto neutro de igualdad formal sin armonización con La Ley de Igualdad Sustantiva para Mujeres y Hombres del Distrito Federal, que establece las medidas para lograr la igualdad real y no solo la formal.

Dirigida a la persona titular de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo:

09.12.PFEPT10. Diseñar una estrategia integral de protección y fomento al trabajo de mujeres, misma que contendrá

09.12.1.PFEPT10. Un diagnóstico elaborado a partir tanto de la sistematización de la experiencia de **la Subdirección de Atención a Mujeres, que** identifique los obstáculos que enfrenta para el ejercicio de su función y contar con un plan de trabajo integral en el marco de la DGTPS, como de la experiencia de **la Subprocuraduría de Atención a Mujeres sobre** los obstáculos que enfrentan los y las abogadas en la JLCA para probar los asuntos por hostigamiento sexual, despido por embarazo, violencia laboral y asuntos especiales (trabajadoras domésticas). También deberá incorporar con un análisis de la situación actual de las mujeres trabajadoras en el mercado de trabajo de la Ciudad de México para identificar las prioridades de atención para las trabajadoras. Para ello podrá aprovechar aspectos ya elaborados por la Dirección de Estudios y Estadísticas del Trabajo (DEET) de la STyFE, por instituciones académicas e Inmujeres DF.

09.12.2.PFEPT10. Recursos jurídicos vía los convenios internacionales de derechos humanos de las mujeres y la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

09.12.3.PFEPT10. Diseño de protocolos y revisión de formatos de inspección, elaborados con la colaboración de la subdirección de atención a mujeres y la Dirección de Inspección, que permitan la incorporación de lineamientos explícitos para la detección de discriminación de género en los centros de trabajo, el hostigamiento sexual y la violencia laboral.

09.12.4.PFEPT10. Las adecuaciones en los reglamentos de la Procuraduría del Trabajo para que la Subprocuraduría de Atención a Mujeres cuente con una estructura propia que le permita enfrentar la gran demanda de servicios jurídicos de las mujeres por despidos injustificados y para avanzar en la defensa de los derechos de las trabajadoras y,

09.12.5.PFEPT10. La programación de las acciones de capacitación que se requieran para mejorar los conocimientos del personal de la Subprocuraduría en materia de equidad de género y acceso a la justicia, derecho no discriminatorio e igualdad sustantiva, incrementar la formación del personal de la STyFE que permita diseñar una estrategia de transversalidad de género en las tareas de capacitación e intermediación laboral.

09.12.6.PFEPT10. El diseño de un sistema de indicadores de género más completo que permitan medir los avances y el impacto de la política de género en los programas de fomento al empleo para definir nuevas estrategias para la capacitación y los programas a cargo de la STyFE.

Plazo: Agosto de 2011.

V.- A la Política referida al Diálogo Social

Problemas

El Comité Técnico de Evaluación del Seguro de Desempleo está integrado solo por funcionarios del GDF, en su carácter técnico y colegiado, tiene entre sus tareas principales la evaluación de los instrumentos que permitan el cumplimiento de las metas planteadas. Al ser el Programa del Seguro de Desempleo la prioridad de este gobierno, se requiere que los sectores involucrados en el ámbito del trabajo sean partícipes en el diseño, implementación y costo del seguro de desempleo.

Falta de participación *social* en el diseño de estrategias para mejorar las políticas de la Secretaría de fomento al empleo y *protección al trabajo*.

Los espacios logrados en las organizaciones laborales, no significa para las trabajadoras un espacio democrático de participación y reconocimiento a sus demandas específicas.

Las instancias de consulta existentes se partidizan y dejan de cumplir su objetivo de independencia con relación a los actores políticos. Se expresan tendencias de control, el ejercicio del poder se traduce en medidas que limitan la participación abierta y crítica.

Hace falta transparencia en la información de los diversos consejos existentes.

Sobre la Política referida al Diálogo Social

Dirigida a la persona titular de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo:

10.PFEPT10. Garantizar y promover ante las instancias correspondientes la mayor participación social en la política de fomento al empleo y protección del trabajo, así como la mayor transparencia por medio de:

10.1.PFEPT10. Promover la revisión de las bases de integración del Comité Técnico de Evaluación del Seguro de Desempleo y del Consejo Consultivo para el Fomento y Protección al Empleo para que la representación de las organizaciones sociales este en paridad con la representación de las organizaciones patronales. Dentro de la representación de las organizaciones sociales se deberá incluir explícitamente a por lo menos una representación sindical

10.2.PFEPT10. Promover la participación de las mujeres en la representación de los consejos consultivos, a través de sus organizaciones, para dar pasos firmes en la construcción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la participación del diseño, evaluación y propuestas en materia laboral.

10.3.PFEPT10. Garantizar el establecimiento de un marco plenamente democrático de funcionamiento de los Consejos Consultivos, para ello se revisarán las bases de su conformación y funcionamiento para:

a) elaborar convocatorias públicas;

b) evitar que sean las autoridades las que designen la *representación* de las organizaciones, *sino que sean las propias organizaciones mediante convocatoria pública quienes designen a sus representantes.*



- c) Dar a conocer de manera pública y transparente el funcionamiento y las actas emanadas de las sesiones de los Consejos y Comités Técnicos en el portal electrónico del GDF.
- d) Abrir una página electrónica destinada en específico a ello, en la cual debe existir una opción para que cualquier ciudadana o ciudadano pueda hacer llegar sus comentarios y propuestas a dichos consejos o comités.

10.4.PFEPT10. Promover la revisión del artículo 3 de la Ley del Consejo Económico y Social de la Ciudad de México para que se incluya que la coadyuvancia de este Consejo con el Gobierno se hará también para fortalecer la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres como eje transversal en el diseño de políticas públicas.

Plazo: Enero de 2011.