



## DIP. LEONOR GÓMEZ OTEGUI

**DIP. MARGARITA SALDAÑA HERNÁNDEZ**  
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA  
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO  
I LEGISLATURA  
P R E S E N T E

La que suscribe, Diputada Leonor Gómez Otegui, integrante del Congreso de la Ciudad de México, I Legislatura, con fundamento en la fracción III del Artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; el inciso c), apartado D del Artículo 29 de la Constitución Política de la Ciudad de México; la fracción XII del Artículo 29 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; el Artículo 5, fracción II y el Artículo 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración de este Honorable Congreso, la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN XXIX DEL ARTÍCULO 41 DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO; ASÍ COMO EL ARTÍCULO 40 DE LA LEY PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO DEL DISTRITO FEDERAL**, en materia de capacitación y certificación para el empleo de conformidad a lo siguiente:

### OBJETIVO DE LA INICIATIVA

La presente iniciativa tiene como objetivo que la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, impulse y aumente de manera permanente la cobertura y calidad de la capacitación y la certificación de las competencias laborales para el desarrollo y actualización de nuevas habilidades que permitan a las personas fortalecer su potencial laboral y elevar su nivel de empleo, favoreciendo con ello las posibilidades de las personas no solo de conservar su trabajo sino el de optar por mejores ofertas de empleo o facilitar el reingreso al mercado laboral en caso de quedarse sin trabajo.



## DIP. LEONOR GÓMEZ OTEGUI

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En octubre de 2020, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó una nota técnica llamada *México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos*<sup>1</sup>. Entre algunos de los hallazgos más importantes de la OIT en materia de empleo fueron<sup>2</sup>:

- El 44% de la población ocupada en México se enfrenta al riesgo de sufrir afectaciones como reducción de horas o salarios. En algunos sectores, se superpone con vulnerabilidad de informalidad e ingreso bajo.
- Durante la pandemia la ocupación informal (en sector informal y sector formal) descendió hasta un 47.7% lo que supone una baja histórica, causada no por la formalización sino por una importante pérdida de trabajos informales.
- La OIT documentó un aumento progresivo en la actividad económica a partir de junio y con ello un retorno a espacios de trabajo, pero aún no ocurre una recuperación integral del empleo y persisten desafíos para su recuperación. Estos efectos podrían empeorar en el mediano plazo.

En la nota técnica de la OIT se señala que además de una significativa afectación al número de empleos, en la calidad de los mismos causada por una reducción en el ingreso como parte de la reducción de las horas de trabajo, y, como señala el mismo documento, la desocupación en el sector informal se debió no por una

---

<sup>1</sup> Visible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms\\_757364.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_757364.pdf)

<sup>2</sup> Nota técnica abreviada. Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19, Organización Internacional del Trabajo (2020), visible en [https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS\\_757501/lang-es/index.htm#:~:text=la%20COVID%2D19-.OIT%20publica%20un%20an%C3%A1lisis%20del%20impacto%20de%20la%20COVID%2D19,nueva%20nota%20t%C3%A9cnica%20de%20OIT.](https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_757501/lang-es/index.htm#:~:text=la%20COVID%2D19-.OIT%20publica%20un%20an%C3%A1lisis%20del%20impacto%20de%20la%20COVID%2D19,nueva%20nota%20t%C3%A9cnica%20de%20OIT.)



## DIP. LEONOR GÓMEZ OTEGUI

transferencia de estos empleos al sector formal sino a la pérdida de empleos informales.

Un dato importante que arroja la nota técnica de la OIT es que en México poco más de 31 millones de personas trabajan en el sector informal, lo que las pone en una situación de vulnerabilidad ya que no se encuentran amparados por la legislación laboral y que tienen acceso limitado o nulo a mecanismos de protección social<sup>3</sup> además de que se encuentran más cercanas al umbral de pobreza ya que poco más de una tercera parte de las personas que se encuentran en la informalidad ganan desde menos hasta un salario mínimo. Además se señala que, en cuanto al ingreso, mientras más asciende el monto del sueldo percibido menos porción de informales acceden a dicho monto.<sup>4</sup>

3

### Gráfica 1<sup>5</sup>



Un estudio de *McKinsey & Company* del 18 de febrero de 2021<sup>6</sup> en el que analiza el impacto a largo plazo de pandemia por Covid-19 en la demanda de trabajo, la mezcla de ocupaciones y las habilidades requeridas de la fuerza de trabajo en la realidad de 8 economías del mundo (China, Francia, Alemania, India, Japón, España, Reino Unido y Estados Unidos), el estudio señala que si bien la mezcla

<sup>3</sup>Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó una nota técnica llamada México y la crisis de la COVID-19, p. 7

<sup>4</sup>Op cit. p 9

<sup>5</sup>Fuente OIT, Op. cit p 10

<sup>6</sup> Visible en <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19?cid=soc-web#>



## DIP. LEONOR GÓMEZ OTEGUI

de ocupaciones puede cambiar, habrá poco crecimiento laboral en las ocupaciones de menor salario. El estudio de *McKensey* indica que, con respecto a antes de la pandemia, hasta un 25% de personas trabajadoras deberán cambiar de ocupación y que para lograr que esta transición se dé a empleos de mayores ingresos se deben fortalecer las capacidades y competencias de la fuerza laboral, señalando que los beneficios de invertir en la capacitación de habilidades derivará en una fuerza de trabajo más resiliente, más talentosa y mejor pagada, así como en una sociedad más robusta y equitativa.

4

El estudio destaca que para que las y los trabajadores puedan transicionar fuera de los dos segmentos de salario más bajos, más de la mitad de ellas y ellos necesitarán de nuevas y más avanzadas habilidades para poder acceder a trabajos uno o dos segmentos de salarios más arriba del que se encuentran actualmente.

Lo anterior es importante porque los trabajos de menores ingresos son los que requieren apenas del uso de habilidades cognitivas básicas y estos puestos se pueden reducir tras la pandemia en 3.4% mientras que aquellos trabajos que requieren de habilidades sociales y emocionales aumentará en un 3.2% , por lo que para poder encontrar nuevas fuentes de empleo las personas tendrán que estar más y mejor preparadas o enfrentarse a trabajos manuales o físicos mal pagados por el exceso de oferta laboral.

### **PROBLEMÁTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Debido a profundas barreras estructurales y a desequilibrios sociales históricos, las mujeres se encuentran en una particular condición de vulnerabilidad en casos de crisis económicas ya que la distribución de trabajo en el hogar, el trabajo de cuidado no remunerado y otras razones socioculturales, las mujeres en países pobres o en vías de desarrollo se encuentran concentradas en trabajos poco



## DIP. LEONOR GÓMEZ OTEGUI

especializados y de bajos ingresos, como los de la manufactura que son, adicionalmente, los primeros en ser recortados cuando se enfrentan crisis económicas.<sup>7</sup>

En la nota técnica de la OIT *México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos* se señala que<sup>8</sup>:

*La pandemia agudizó condiciones propias de la estructura social, particularmente la división sexual del trabajo, que obstaculizan la participación de las mujeres en el mercado laboral en la misma medida que los hombres.*

*Por ejemplo, de acuerdo a cifras de la ENOE del cuarto trimestre de 2019, las mujeres de quince años y más reportaron destinar un promedio de 22 horas semanales al cuidado no remunerado de personas dependientes, frente a 13 horas reportadas por sus pares masculinos. Entre personas que se encontraban dentro de la PEA y estaban ocupadas, las cifras presentan una brecha ligeramente menor, pues las mujeres promediaron 20 horas y los hombres 12.*

Para reducir estas asimetrías económicas no basta con replantear el esquema del reparto del trabajo en el hogar y el trabajo no remunerado sino capacitar y certificar las competencias laborales de las mujeres para lograr que accedan a trabajos mejor pagados y protegidos por la legislación laboral.

### ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN

Como se expuso con anterioridad, la capacitación en habilidades laborales y la certificación de competencias, permitirá a las personas, ante escenarios de crisis

---

<sup>7</sup>ActionAid (2015), “Why is women’s work the worst? The causes”, Close the gap! The cost of inequality in women’s work (enlínea)

<sup>8</sup>Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó una nota técnica llamada México y la crisis de la COVID-19, p. 16



## DIP. LEONOR GÓMEZ OTEGUI

económica o que transformen de manera radical la perspectiva de la oferta laboral, a poder transitar a empleos dentro de su mismo rango salarial o, incluso, ayudarles a acceder a oportunidades de empleo por encima del rango salarial dentro del que se encontraban en un principio.

La capacitación y actualización constante y permanente debe ser una tarea impulsada desde el Estado, con la participación de agentes públicos y privados, y debe estar alineada a las necesidades del mercado laboral, siempre con una perspectiva de elevar el nivel de empleo y la competitividad mediante las condiciones que favorezcan la participación eficiente de los recursos humanos en las actividades económicas.

En cuanto a las competencias, la OIT las define como<sup>9</sup>:

*la capacidad de articular y movilizar condiciones intelectuales y emocionales en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas, necesarias para el desempeño de una determinada función o actividad, de manera eficiente, eficaz y creativa, conforme a la naturaleza del trabajo. Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño real y demostrando en determinado contexto de trabajo y que no resulta solo de la instrucción, sino que, de la experiencia en situaciones concretas de ejercicio ocupacional.*

Y en cuanto a la certificación de dichas competencias, la OIT refiere:

*“Es el reconocimiento público, documentado, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador, efectuado con base en la evaluación de sus competencias en relación con una norma y sin estar necesariamente sujeto a la culminación de un proceso educativo. La*

---

<sup>9</sup>Organización Internacional del Trabajo <https://www.otece.com/otc-competencias-oit.html#:~:text=La%20OIT%20%2F%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del,o%20actividad%2C%20de%20manera%20eficiente%2C>



## DIP. LEONOR GÓMEZ OTEGUI

*certificación es la culminación del proceso de reconocimiento formal de las competencias de los trabajadores; implica la expedición por parte de una institución autorizada, de una acreditación acerca de la competencia poseída por el trabajador. Normalmente la certificación se otorga como un reconocimiento a la culminación de un proceso de formación, basada en el tiempo de capacitación y práctica, así como en los contenidos evaluados.”*

Es por ello que se busca reformar la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; La Ley para el Desarrollo Económico del Distrito Federal, en cuanto a la competencia de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo en materia de capacitación y certificación de habilidades laborales.

7

### FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Actualmente la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México señala, en su artículo 41, que

“A la Secretaría de Trabajo y fomento al Empleo corresponde el despacho de las materias relativas al trabajo, protección y defensa de los derechos humanos laborales, promoción del trabajo digno<sup>10</sup>, previsión social y protección social al empleo<sup>11</sup>.

*Específicamente cuenta con las siguientes atribuciones:*

*II. Propiciar e instrumentar acciones que generen igualdad sustantiva entre mujeres y hombres para el acceso al empleo y a la capacitación, desde una perspectiva del respeto a sus derechos humanos laborales y a la independencia económica;*

*III. Promover la capacitación e inclusión laboral de los grupos de atención prioritaria y personas trabajadoras que por su condición de vulnerabilidad requieran de una atención especial, reconociendo su derecho al trabajo digno y a la independencia económica;*

---

<sup>10</sup> Énfasis añadido

<sup>11</sup> Énfasis añadido



## DIP. LEONOR GÓMEZ OTEGUI

(...)

XX. Presidir la junta de gobierno del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México; sin perjuicio de que pueda hacerlo la persona titular de la jefatura de gobierno, así como impulsar la formación para y en el trabajo en coordinación con dicho Instituto;

(...)

XXVI. Solicitar a las instancias competentes información e investigación estadística sobre temáticas laborales, para integrar un banco de información en la materia;

(...)

XXVII. Promover acciones que generen ocupación productiva, en coordinación con la Secretaría de Desarrollo Económico;

(...)

**XXIX. Auxiliar y, en su caso, coadyuvar con las autoridades competentes, para aumentar la cobertura y calidad de la capacitación y la certificación de las competencias laborales;<sup>12</sup>**

(...)

XXXI. Promover la productividad en el trabajo en coordinación con otras instancias públicas, privadas y sociales;

XXXII. Proponer y, en su caso, suscribir instrumentos jurídicos en materia de capacitación y competencias laborales;

XXXIII. Establecer y operar, de conformidad con las disposiciones presupuestarias aplicables el Programa de Seguro de Desempleo, que proporcionará ingreso temporal, capacitación e intermediación para la reincorporación laboral;

Por su parte, la Ley de Desarrollo Económico del Distrito Federal, establece en su TÍTULO QUINTO, Directrices para el Fomento y Protección del Desarrollo Económico, CAPÍTULO V De la Promoción del Empleo Productivo para el Fomento y Promoción del Desarrollo Económico, se establecen las atribuciones de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo y de la Secretaría de Desarrollo

---

<sup>12</sup> Fracción que se busca reformar





## DIP. LEONOR GÓMEZ OTEGUI

Económico para promoción del empleo productivo, principalmente en artículo 40 se señala actualmente que:

*Artículo 40.- La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo y la Secretaría se coordinarán, en el ámbito de sus respectivas competencias, para fomentar el empleo impulsando de manera permanente la capacitación y los programas de incremento a la productividad, promoviendo la participación de los sectores social, privado y la comunidad académica.*<sup>13</sup>

9

Por lo que se puede observar que en el marco normativo vigente existen ya disposiciones que vinculan a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo con la capacitación y certificación de habilidades laborales. La presente iniciativa busca profundizar en los alcances de dichas atribuciones para que la capacitación sea no sólo certificada sino de calidad y que tenga por objetivo elevar el nivel de empleo de las personas.

### CUMPLIMIENTO CON LA AGENDA 2030

Respecto del Agenda 2030 y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la presente iniciativa se alinea al Objetivo 18 Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

El sitio de internet de los Objetivos de Desarrollo Sostenible señala lo siguiente:

*Un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida.*

*La COVID-19 ha alterado miles de millones de vidas y ha puesto en peligro la economía mundial. El Fondo Monetario Internacional (FMI) prevé una recesión mundial tan mala o peor que la de 2009. A medida que se intensifica la pérdida de empleo, la Organización Internacional del Trabajo estima que cerca*

---

<sup>13</sup> Énfasis añadido



## DIP. LEONOR GÓMEZ OTEGUI

*de la mitad de todos los trabajadores a nivel mundial se encuentra en riesgo de perder sus medios de subsistencia.*

*Incluso antes del brote de la COVID-19, era probable que uno de cada cinco países (en donde habitan miles de millones de personas que viven en situación de pobreza) vieran sus ingresos per cápita estancarse o reducirse en 2020. A día de hoy, las perturbaciones económicas y financieras derivadas de la COVID-19 (como las alteraciones en la producción industrial, la caída de los precios de los productos básicos, la volatilidad del mercado financiero y el aumento de la inseguridad) están desbaratando el ya de por sí tibio crecimiento económico y empeorando los riesgos acentuados de otros factores.*

10

Por lo que para contener estos efectos, la capacitación y certificación de habilidades laborales se presenta como una herramienta para lograr trabajos decentes y mejor remunerados.

### TEXTO NORMATIVO PROPUESTO

A fin de dar claridad a la propuesta de la iniciativa, se presenta el siguiente cuadro comparativo:



## DIP. LEONOR GÓMEZ OTEGUI

LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE REFORMA
<p>Artículo 41. A la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo corresponde el despacho de las materias relativas al trabajo, protección y defensa de los derechos humanos laborales, promoción del trabajo digno, previsión social y protección social al empleo. Específicamente cuenta con las siguientes atribuciones:</p> <p>Fracciones I. a XXVIII. (...)</p> <p>XXIX. Auxiliar y, en su caso, coadyuvar con las autoridades competentes, para aumentar la cobertura y calidad de la capacitación y la certificación de las competencias laborales;</p> <p>Fracciones XXX. aXXXV. (...)</p>	<p>Artículo 41. A la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo corresponde el despacho de las materias relativas al trabajo, protección y defensa de los derechos humanos laborales, promoción del trabajo digno, previsión social y protección social al empleo. Específicamente cuenta con las siguientes atribuciones:</p> <p>Fracciones I. a XXVIII. (...)</p> <p><b>XXIX. Auxiliar, impulsar y, en su caso, coadyuvar de manera permanente con las autoridades competentes, para aumentar la cobertura y calidad de la capacitación y la certificación constante de las competencias laborales para el desarrollo y actualización de nuevas habilidades que permitan a las personas fortalecer su potencial laboral y elevar su nivel de empleo, así como de habilidades de manejo de nuevas tecnologías para el trabajo;</b></p> <p>Fracciones XXX. a XXXV. (...)</p>
<b>TRANSITORIOS</b>	
<p><b>ARTÍCULO PRIMERO.</b> Remítase a la Jefatura de Gobierno para efectos de su promulgación y publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.</p> <p><b>ARTÍCULO SEGUNDO.</b> El presente decreto entrará en vigor al día siguiente a su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.</p>	

LEY DE DESARROLLO ECONÓMICO DEL DISTRITO FEDERAL	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE REFORMA
<p>Artículo 40.- La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo y la Secretaría se coordinarán, en el ámbito de sus</p>	<p><b>Artículo 40.- La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo y la Secretaría se coordinarán, en el</b></p>



## DIP. LEONOR GÓMEZ OTEGUI

<p>respectivas competencias, para fomentar el empleo impulsando de manera permanente la capacitación y los programas de incremento a la productividad, promoviendo la participación de los sectores social, privado y la comunidad académica.</p>	<p>ámbito de sus respectivas competencias, para aumentar la cobertura y calidad de la capacitación y la certificación constante de las competencias laborales para el desarrollo y actualización de nuevas habilidades que permitan a las personas fortalecer su potencial laboral y elevar su nivel de empleo, promoviendo la participación de los sectores social, privado y la comunidad académica.</p>
<p style="text-align: center;"><b>TRANSITORIOS</b></p> <p><b>ARTÍCULO PRIMERO.</b> Remítase a la Jefatura de Gobierno para efectos de su promulgación y publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.</p> <p><b>ARTÍCULO SEGUNDO.</b> El presente decreto entrará en vigor al día siguiente a su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.</p>	

Por lo expuesto, someto a la consideración de este Pleno la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el que **SE REFORMA LA FRACCIÓN XXIX DEL ARTÍCULO 41 DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO; ASÍ COMO EL ARTÍCULO 40 DE LA LEY PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO DEL DISTRITO FEDERAL** para quedar como sigue:

### DECRETO

**PRIMERO.** Se reforma la fracción XXIX del artículo 41 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México para quedar como sigue:

### LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO



## DIP. LEONOR GÓMEZ OTEGUI

Artículo 41. A la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo corresponde el despacho de las materias relativas al trabajo, protección y defensa de los derechos humanos laborales, promoción del trabajo digno, previsión social y protección social al empleo.

Específicamente cuenta con las siguientes atribuciones:

Fracciones I. a XXVIII. (...)

XXIX. Auxiliar, impulsar y, en su caso, coadyuvar de manera permanente con las autoridades competentes, para aumentar la cobertura y calidad de la capacitación y la certificación constante de las competencias laborales para el desarrollo y actualización de nuevas habilidades que permitan a las personas fortalecer su potencial laboral y elevar su nivel de empleo, así como de habilidades de manejo de nuevas tecnologías para el trabajo;

Fracciones XXX. a XXXV. (...)

**SEGUNDO.** Se reforma el artículo 40 de Ley de Desarrollo Económico del Distrito Federal para quedar como sigue:

### LEY DE DESARROLLO ECONÓMICO DEL DISTRITO FEDERAL

Artículo 40.- La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo y la Secretaría se coordinarán, en el ámbito de sus respectivas competencias, para aumentar la cobertura y calidad de la capacitación y la certificación constante de las competencias laborales para el desarrollo y actualización de nuevas habilidades que permitan a las personas fortalecer su potencial laboral y elevar su nivel de empleo, promoviendo la participación de los sectores social, privado y la comunidad académica.



## DIP. LEONOR GÓMEZ OTEGUI

### TRANSITORIOS

**ARTÍCULO PRIMERO. REMÍTASE A LA JEFATURA DE GOBIERNO PARA EFECTOS DE SU PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN EN LA GACETA OFICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

**ARTÍCULO SEGUNDO. EL PRESENTE DECRETO ENTRARÁ EN VIGOR AL DÍA SIGUIENTE A SU PUBLICACIÓN EN LA GACETA OFICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.**

Dado en Sesión Remota del Segundo Periodo Ordinario del Tercer Año de Trabajos de la I Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, el día 04 del mes de marzo de 2021.

### ATENTAMENTE

DocuSigned by:  
*Leonor Gómez Otegui*  
73EE70010270012...

**DIP. LEONOR GÓMEZ OTEGUI**