



Dip. Leonor Gómez Otegui

DIP. ANA PATRICIA BAEZ GUERRERO
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
I LEGISLATURA
P R E S E N T E

1

La que suscribe, Diputada Leonor Gómez Otegui, en el Congreso de la Ciudad de México, I Legislatura, con fundamento en la fracción III de 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 QUE REFORMA EL ARTÍCULO 4 DE LA LEY DE PROTECCIÓN Y FOMENTO AL EMPLEO PARA EL DISTRITO FEDERAL**, de conformidad con lo siguiente:

TÍTULO DE LA PROPUESTA

Iniciativa con proyecto de decreto por el que modifican las fracciones I a la III; se adiciona una fracción IV y se modifican y recorren las fracciones subsecuentes del Artículo 4 de la Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal.

OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Para incluir la definición del término relativo a la capacitación dentro de la Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal especificando sus fines y objetivos para la incorporación de las personas en el mercado laboral.



Dip. Leonor Gómez Otegui

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente el mercado laboral a nivel mundial atraviesa una fase de transformación, debido a la globalización, a la automatización, a los procesos que se enfocan más a la digitalización e incluso por el envejecimiento de la población económicamente activa, todo esto ha llevado a la transformación de la dinámica del trabajo.

De acuerdo con el informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), se señala que en México se observa “que la cantidad de puestos de trabajo va al alza; sin embargo, dichas cifras no son precisamente una buena señal, pues la calidad de muchos de esos empleos dista de alcanzar los estándares ideales”¹.

Este informe señala que “la experiencia laboral en los jóvenes es una de las grandes dificultades a las que se enfrentan”. Para empezar, la proporción de jóvenes que no estudian ni trabajan, coloquialmente conocidos como ninis, supera por mucho el promedio de los países que integran la OCDE: 21% frente a 13.2%, asimismo señala que “en nuestro país, el porcentaje de trabajo por cuenta propia, es decir, sin patrones ni horarios de trabajo definidos, duplica, con 26.8%, al promedio de la OCDE (14.2%). Tales formas de empleo se caracterizan por una menor seguridad social, así como por oportunidades de capacitación y representación colectiva reducidas”.

Ante las mayores exigencias del mercado laboral, hay una competencia más dura y descarnada por los mejores trabajos por lo que se requiere contar con mejores herramientas para insertarse y actualizarse en el campo laboral,

¹Esta es la situación del Trabajo en México según la OCDE, publicado el 5 de junio del 2019 consultado en <https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/dnoticias/articulos/situacion-del-trabajo-en-Mexico.html>



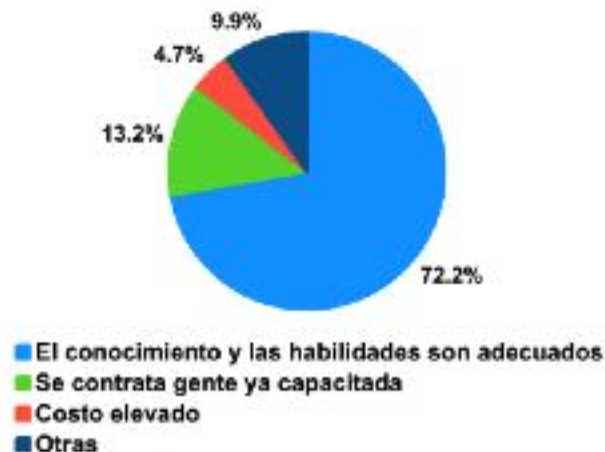
Dip. Leonor Gómez Otegui

una de ellas es la capacitación, que represente un aspecto calve y fundamental para todas las personas en edad y capacidad de emplearse.

Es así, que al contar con personal capacitado hay mayores posibilidades de aumentar la productividad y competitividad de las empresas. No obstante, la trascendencia de la capacitación, en las micro empresas; que generan el 40.0% del empleo en México no lo consideran como algo esencial debido a que estos negocios se componen de conocimientos empíricos, en la siguiente gráfica se observa que el 72.2% de las empresas que no impartieron capacitación consideran que el conocimiento y las habilidades de sus empleados son adecuadas.

3

Distribución de número de empresas que no impartieron capacitación según causa para no impartirla en 2017²



Mientras que el 13.2% mencionó que ya contrata gente capacitada, y un porcentaje del 4.7% considera erróneamente que la capacitación de su personal tiene un costo elevado. Con lo anterior se puede observar que es indispensable y prioritario desarrollar esquemas de capacitación que permitan

² Comunicado de Prensa INEGI Número 448/19 del 2 de septiembre de 2019 consultado en <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/especiales/ENAPROCE2018.pdf>



Dip. Leonor Gómez Otegui

mejorar y perfeccionar las nuevas habilidades dentro de mercados de trabajo de mayor exigencia.

Debido a la importancia de la capacitación es relevante su definición:

Chiavenato I. (2001) señala que “la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

Dessler G. (2006) dice que “la capacitación consiste en proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo.

Simón Dolan (2007), considera que “la capacitación del empleado consiste en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes³.

Por otro lado, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo menciona que “Las acciones de capacitación, en cualquiera de sus versiones: cursos, talleres, conferencias, congresos, diplomados, permiten adquirir conocimientos teóricos y prácticos, que permiten que las personas actualicen sus conocimientos y adquieran nuevos, que fortalezcan su capacidad de respuesta ante los cambios del entorno o de sus requerimientos laborales, incrementen su desempeño dentro de la institución y estén más preparadas para el día a día, lo cual les dará mayor confianza personal al desarrollar otras

³ Valdivia Tasilla María Elena (2018) La Capacitación en la Gestión del Talento Humano <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/886/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20C3%93N%20-%20Valdivia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>



Dip. Leonor Gómez Otegui

aptitudes y actitudes.”⁴, también habrá un aumento en la productividad, mejorará en la actitud y el ambiente de trabajo y habrá una disminución de riesgos laborales.

Como se observa, la capacitación juega un papel esencial en el mercado laboral, por lo cual, es necesario realizar una definición acorde a las circunstancias actuales, y es que la mayoría de los conceptos se enfocan a los empleados que ya se encuentran en la empresa, por lo tanto se necesita un concepto donde se clarifiquen los fines y objetivos.

5

ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN

La actual pandemia agudizó el desempleo en México que para el cierre de 2020 se ubicó en 3.80%; mientras que en la Ciudad de México al tercer trimestre de 2020 se ubicó en 4.75%⁵, y es que la Ciudad concentra cerca de la quinta parte de las fuentes de trabajo, como bien se sabe está se caracteriza por tener una gran dinámica económica “posee la oferta educativa más amplia y diversificada del país, registra los mayores porcentajes de participación de mujeres y población juvenil en el ámbito productivo, así como altas tasas de movilidad migratoria y flujos de captación de población residente en la zona metropolitana que labora en la Ciudad de México”⁶.

Los factores antes mencionados explican la complejidad del mercado laboral que vive la Ciudad de México, y se hace más difícil el escenario por las

⁴La importancia de la capacitación para las y los trabajadores consultado en <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es>

⁵<https://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>

⁶Sexto Glosa Informe de Gobierno. Secretaría de Trabajo y Fomento al empleo consultado en <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5bd/395/a6b/5bd395a6b7502191141722.pdf>.



Dip. Leonor Gómez Otegui

circunstancias adversas creadas por la pandemia, debido a que hay una mayor escasez de oportunidades laborales en el sector formal, pero también existen otras dificultades para poder acceder a un empleo, entre las que se encuentra la falta de capacitación o adiestramiento laboral.

6

Cabe señalar que en la Ley Federal del Trabajo⁷ en su artículo 2 señala que:

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe **capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos**, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Es por esto que el Gobierno de la Ciudad de México ha realizado varias acciones a través de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo para los habitantes de esta ciudad y, principalmente, para las personas que laboran y que buscan empleo “sedispone de servicios de vinculación laboral, como ferias del empleo y bolsa de trabajo, complementadas con medidas novedosas como el fortalecimiento de capacidades laborales a través de la capacitación o el apoyo de iniciativas de emprendimiento tanto individuales como colectivas, en particular en el sector social de la economía”⁸.

⁷Ley Federal del Trabajo. Artículo 2 consultado en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

⁸Segundo Informe Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo consultado en https://trabajo.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Segundo_Informe%20STYFE_2020.pdf



Dip. Leonor Gómez Otegui

Entre los programas que tiene la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo se encuentra el “Programa Fomento al Trabajo Digno” en donde destaca:

Capacitación para el Trabajo (SCAPAT). Capacitación para adquirir conocimientos, desarrollar habilidades y competencias laborales que permitan facilitar la colocación de personas desempleadas o subempleadas en un empleo formal o desarrollar una actividad productiva por cuenta propia⁹.

7

A través del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT) se han visto beneficiadas 71.6% pertenecientes a los grupos de atención prioritaria¹⁰ como se observa en el siguiente gráfico:

Grupos de Atención Prioritaria Capacitados en Competencias Laborales comparativo 2019-2020 (del 1 de agosto al 31 de julio)

GRUPO	2019-2019	2019-2020
En condición de calle	89	4
En condición de reinserción social	7	8
Migrantes	7	49
Indígenas	4	95
Trabajadoras del hogar	145	177
En condición de discapacidad	299	596
Adultas mayores	438	680
Mujeres jefas de familia	304	1,418
Jóvenes	1,035	1,571

Fuente: Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, Sistema de Control Escolar.

Por lo anterior, la capacitación es de gran relevancia debido a que es la herramienta para que las personas que están buscando empleo y trabajadores, adquieran conocimientos más amplios y especializados que les permitan incorporarse al mercado de trabajo más fácilmente o conservar el

⁹Ibidem

¹⁰Ibidem



Dip. Leonor Gómez Otegui

que ya tienen con mejores ingresos y condiciones laborales dignas, lo cual repercutirá en una mayor productividad.

Para ello es necesario tener un concepto bien definido de esta importante herramienta, por lo que la presente iniciativa busca incluir el concepto de capacitación dentro de la Ley de Protección y Fomento al Empleo del Distrito Federal especificando sus fines y objetivos para la incorporación de las personas en el mercado laboral.

8

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

La Constitución Política de la Ciudad de México señala en su Artículo 10, apartado B, numeral 1 que:

Artículo 10 Ciudad productiva

...

B. Derecho al trabajo

1. La Ciudad de México tutela el derecho humano al trabajo, así como la promoción de habilidades para el emprendimiento, que generan valor mediante la producción de bienes y servicios, así como en la reproducción de la sociedad. Asimismo, valora, fomenta y protege todo tipo de trabajo lícito, sea o no subordinado. El respeto a los derechos humanos laborales estará presente en todas las políticas públicas y en la estrategia de desarrollo de la Ciudad.

...

La Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de La Administración Pública de la Ciudad de México establece en varios de sus artículos lo siguiente:

Artículo 41. A la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo corresponde el despacho de las materias relativas al trabajo, protección y defensa de



Dip. Leonor Gómez Otegui

los derechos humanos laborales, promoción del trabajo digno, previsión social y protección social al empleo.

...

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;

...

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;

...

XXVIII. Coadyuvar con el Servicio Nacional de Empleo en los servicios de vinculación laboral, capacitación y adiestramiento en la Ciudad;

...

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;

Que la Ley para la Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal, señala en varios de sus artículos lo siguiente:

Artículo 5.- El Jefe de Gobierno del Distrito Federal, por conducto de la Secretaría, será responsable del cumplimiento de esta Ley y de sus disposiciones complementarias:

...

III. Promover y observar que los programas y acciones de capacitación



Dip. Leonor Gómez Otegui

local y/o de regulación federal fortalezcan y eleven la calidad y productividad de la fuerza de trabajo y economía del Distrito Federal;

...

IX. Promover y realizar investigaciones para obtener el conocimiento exacto de:

...

c) Medios y mecanismos de la capacitación para el trabajo, y

...

XIII. Realizar investigaciones tecnológicas y proyectar la creación de empleos, capacitando y readaptando a las necesidades del mercado laboral a la fuerza de trabajo;

...

XVII. Concertar, desarrollar y evaluar acciones inherentes al programa de becas de capacitación para desempleados;

Artículo 10.- Los objetivos específicos del Seguro son:

...

III. Impulsar la capacitación de los beneficiarios en el desarrollo de nuevas habilidades que les permitan fortalecer su potencial laboral y orientarlos hacia la organización social del trabajo, a través de acciones complementarias implementadas por la Administración Pública del Distrito Federal en sus programas sociales.

...

Artículo 15.- La Secretaría suspenderá el derecho a la percepción del Seguro cuando se presenten algunos de los siguientes supuestos:

...

III. Negativa a participar en los programas de empleo y capacitación, o en acciones de promoción, formación, y reconversión profesional, salvo causa justificada;

...



Dip. Leonor Gómez Otegui

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

Ley para la Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal (Texto Vigente)	Ley para la Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal (Propuesta de Modificación)
Capítulo I Disposiciones Generales	Capítulo I Disposiciones Generales
<p>Artículo 4.- Para los efectos de lo establecido en esta Ley, se entenderá por:</p> <p>I Beneficiario: Todo ciudadano asalariado mayor de 18 años que haya perdido su empleo por causas ajenas a su voluntad, resida en el territorio del Distrito Federal, y cumpla con los requisitos previstos en esta ley, para acceder a los beneficios del Seguro de Desempleo.</p> <p>II. Consejo.- Al Consejo Consultivo para el Fomento y Protección al Empleo del Distrito Federal;</p> <p>III. Delegaciones.- A los órganos político-administrativos de las demarcaciones territoriales del Distrito Federal;</p> <p>IV. Acoso laboral.- Aquellas acciones realizadas de manera cotidiana contra determinada persona de su mismo entorno laboral, bien sea por su superior jerárquico o de igual nivel, tales como persecuciones tendientes a provocar aislamiento, pérdida de la autoestima, desmerecimiento, violación de la intimidad, falsa denuncia,</p>	<p>Artículo 4.- Para los efectos de lo establecido en esta Ley, se entenderá por:</p> <p><u>I.</u> Acoso laboral.- Aquellas acciones realizadas de manera cotidiana contra determinada persona de su mismo entorno laboral, bien sea por su superior jerárquico o de igual nivel, tales como persecuciones tendientes a provocar aislamiento, pérdida de la autoestima, desmerecimiento, violación de la intimidad, falsa denuncia, afectación en sus tareas laborales, intromisión en la computadora, utilización de influencias e indiferencia a sus reclamos;</p> <p><u>II. Alcaldías:</u> A los órganos político-administrativos de las demarcaciones territoriales <u>de la Ciudad de México;</u></p> <p><u>III.</u> Beneficiario: Todo ciudadano asalariado mayor de 18 años que haya perdido su empleo por causas ajenas a su voluntad, resida en el territorio <u>de la Ciudad de México,</u> y cumpla con los requisitos previstos en esta ley, para acceder a los beneficios del Seguro de Desempleo;</p>



Dip. Leonor Gómez Otegui

<p>afectación en sus tareas laborales, intromisión en la computadora, utilización de influencias e indiferencia a sus reclamos.</p> <p>V. Jefe de Gobierno.- Al Jefe de Gobierno del Distrito Federal;</p> <p>VI. Ley.- A la Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal;</p> <p>VII. Reglamento.- Al Reglamento de la Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal;</p> <p>VIII. Secretaría.- A la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo del Gobierno del Distrito Federal;</p> <p>IX. Secretaría de Desarrollo Económico.- A la Secretaría de Desarrollo Económico del Gobierno del Distrito Federal;</p> <p>X. Secretaría de Finanzas.- A la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Distrito Federal; y</p> <p>XI. Seguro: Al Seguro de Desempleo.</p>	<p><u>IV.Capacitación.- A las actividades específicas de promoción y formación para el trabajo, reconversión profesional y desarrollo de nuevas habilidades enfocadas a fortalecer su potencial laboral para su incorporación al mercado y empleo formal;</u></p> <p><u>V. Consejo.- Al Consejo Consultivo para el Fomento y Protección al Empleo de la Ciudad de México;</u></p> <p><u>VI.Jefe de Gobierno.- A la Jefa o Jefe de Gobierno de la Ciudad de México;</u></p> <p><u>VII. Ley.- A la Ley de Protección y Fomento al Empleo de la Ciudad de México;</u></p> <p><u>VIII. Reglamento.- Al Reglamento de la Ley de Protección y Fomento al Empleo de la Ciudad de México;</u></p> <p><u>IX. Secretaría.- A la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo del Gobierno de la Ciudad de México;</u></p> <p><u>X. Secretaría de Desarrollo Económico.- A la Secretaría de Desarrollo Económico del Gobierno de la Ciudad de México;</u></p> <p><u>XI. Secretaría de Finanzas.- A la Secretaría de Finanzas del Gobierno de la Ciudad de México, y</u></p> <p><u>XII. Seguro: Al Seguro de Desempleo.</u></p>
<p>TRANSITORIOS</p> <p>ARTÍCULO PRIMERO. El Presente decreto entrará en vigor al día siguiente a su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.</p> <p>ARTÍCULO SEGUNDO. Remítase a la Jefatura de Gobierno para efectos de su</p>	



Dip. Leonor Gómez Otegui

publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México y para su mayor difusión en el Diario Oficial de la Federación.

Por lo anteriormente expuesto, someto a la consideración de este Pleno la siguiente iniciativa con proyecto de decreto que reforma y modifica las fracciones contenidas en el Artículo 4 de la Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal.

13

DECRETO

ÚNICO. Se modifican las fracciones I a la III; se adiciona una fracción IV y se modifican y recorren las fracciones subsecuentes del Artículo 4 de la Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal, para quedar como sigue:

Artículo 4.- Para los efectos de lo establecido en esta Ley, se entenderá por:

I. Acoso laboral.- Aquellas acciones realizadas de manera cotidiana contra determinada persona de su mismo entorno laboral, bien sea por su superior jerárquico o de igual nivel, tales como persecuciones tendientes a provocarle aislamiento, pérdida de la autoestima, desmerecimiento, violación de la intimidad, falsa denuncia, afectación en sus tareas laborales, intromisión en la computadora, utilización de influencias e indiferencia a sus reclamos;

II. Alcaldías: A los órganos político-administrativos de las demarcaciones territoriales **de la Ciudad de México;**

III. Beneficiario: Todo ciudadano asalariado mayor de 18 años que haya perdido su empleo por causas ajenas a su voluntad, resida en el territorio **de la Ciudad de México**, y cumpla con los requisitos previstos en esta ley, para acceder a los beneficios del Seguro de Desempleo;



Dip. Leonor Gómez Otegui

IV. Capacitación.- A las actividades específicas de promoción y formación para el trabajo, reconversión profesional y desarrollo de nuevas habilidades enfocadas a fortalecer su potencial laboral para su incorporación al mercado y empleo formal;

V. Consejo.- Al Consejo Consultivo para el Fomento y Protección al Empleo de la Ciudad de México;

VI. Jefe de Gobierno.- A la Jefa o Jefe de Gobierno de la Ciudad de México;

VII. Ley.- A la Ley de Protección y Fomento al Empleo de la Ciudad de México;

VIII. Reglamento.- Al Reglamento de la Ley de Protección y Fomento al Empleo de la Ciudad de México;

IX. Secretaría.- A la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo del Gobierno de la Ciudad de México;

X. Secretaría de Desarrollo Económico.- A la Secretaría de Desarrollo Económico del Gobierno de la Ciudad de México;

XI. Secretaría de Finanzas.- A la Secretaría de Finanzas del Gobierno de la Ciudad de México, y

XII. Seguro: Al Seguro de Desempleo.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. El Presente decreto entrará en vigor al día siguiente a su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

ARTÍCULO SEGUNDO. Remítase a la Jefatura de Gobierno para efectos de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México y para su mayor difusión en el Diario Oficial de la Federación.



Dip. Leonor Gómez Otegui

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 8 del mes de abril de 2021.

15

ATENTAMENTE

Doc. Signed by:
LEONOR GÓMEZ OTEGUI
2934+007F02:449...

DIP. LEONOR GÓMEZ OTEGUI