

II.1.8 Diagnóstico del Derecho al trabajo y derechos laborales

I. Introducción

El derecho humano al trabajo y derechos laborales son fundamentales para el desarrollo de la vida y dignidad de las personas o colectivos en cualquier lugar del planeta, y se enmarca en el cuidado y respeto de las condiciones laborales en las que se desempeña una actividad lícita. Se trata de un derecho indispensable por su relación con otros derechos —como el de alimentación, salud o el mismo disfrute de la Ciudad— y con las condiciones, en este caso de la Ciudad de México, en cuanto a su economía y formas de producción que, indudablemente son elementos que repercuten en las vidas de sus habitantes, en tanto afectan directamente al ámbito laboral.

En distintos instrumentos internacionales aparecen el derecho humano al trabajo y los derechos laborales; se consignan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos —artículos 23 y 24—, en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales —artículos 6 y 8— y en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales —Protocolo de San Salvador— en donde existe mayor claridad sobre su significado e implicaciones en la cotidianidad. Sin embargo, también son importantes los instrumentos de la Organización Internacional de Trabajo y algunos Tratados Internacionales, que sirven para complementar las características del derecho al trabajo, como el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Cada uno de los instrumentos referidos describe las características del derecho al trabajo y los derechos laborales, junto con los elementos a considerar para su realización; por ejemplo, las condiciones del trabajo, si son justas y en igualdad: elementos condicionados por la existencia de libertad para que toda persona opte por el trabajo que desee y tenga la posibilidad de renuncia en cualquier momento; además de que las propiedades del salario se determinen por la labor que desempeña una persona sin consideración de su género u origen, lo que significa que el salario debe ser justo y asegurar una vida digna y decorosa para la persona y su familia.

Otros elementos fundamentales del derecho humano al trabajo y laborales son la seguridad e higiene, igualdad de oportunidades de promoción, horas de trabajo prudentes y razonables; además, si el trabajo representa riesgos para la persona —por ser peligroso, insalubre o nocturno— la jornada laboral tendrá que ser menor. Toda persona trabajadora tiene derecho a vacaciones pagadas, remuneración de los días festivos nacionales y capacitación. El derecho a huelga está también considerado en los instrumentos arriba mencionados.

En cuanto a la protección sindical, el derecho humano contempla la organización de sindicatos y la afiliación libre y sin necesidad de autorización del patrón.

Un derecho humano fundamental vinculado con el trabajo es el de las niñas, niños y adolescentes. En este sentido, el trabajo para menores de 16 años tendrá que contar con una jornada reducida, para permitir la asistencia a la escuela; además debe existir la observancia necesaria que impida que toda persona, especialmente niños, niñas y adolescentes, sea víctima de explotación.

La seguridad social es un derecho de toda persona, tenga trabajo o no; empero, se considera que únicamente las personas trabajadoras tienen derecho a una seguridad social que cubra asistencia médica, subsidio o jubilación.

Es importante mencionar que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas hace hincapié en dos dimensiones del derecho: individual —condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias— y colectiva —organizarse, crear sindicatos y/o afiliarse a alguno. Señala, además, que con trabajo se refiere a todo tipo de empleos y modalidades, lo que incluye a los autónomos, los dependientes asalariados y el sector no estructurado, que se caracteriza por no contar con protección: el trabajo doméstico y el agrícola.

En el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales se incluye un concepto de suma importancia. En su artículo 6 señala que el trabajo digno sirve para tratar elementos fundamentales en cuanto al trabajo que ofrece la persona para recibir una remuneración económica sin que sea víctima de formas de explotación que atenten contra su dignidad. Por ejemplo, en su observación general 23, sobre el artículo 7 del Pacto sobre condiciones equitativas y satisfactorias, el Comité recomienda una jornada laboral de no más de 40 horas semanales, así como medidas de protección para mujeres trabajadoras, hasta personas privadas de su libertad.

II. Problemáticas del derecho al trabajo y laborales

El insumo utilizado en el presente capítulo diagnóstico para detectar algunas de las problemáticas sobre el derecho al trabajo y laborales fue el Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México 2016-2021¹¹⁹ (PDHCDMX), específicamente su capítulo 15, dedicado al derecho en mención; fuente que contiene un diagnóstico propio que describe las obligaciones del gobierno, las principales problemáticas del derecho y conclusiones; en la parte final se ubica un programa que incluye objetivos, estrategias, metas, indicadores y autoridades responsables de la implementación del derecho.

¹¹⁹ Se trata del Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México publicado en 2016; en este apartado únicamente se incluyen las problemáticas detectadas en el Capítulo 9; mismas que se pueden localizar en: Diagnóstico y Programa de derechos Humanos, t. 3. Núcleo Seguridad Humana. México: 2016. Disponible en <https://pdh.cdmx.gob.mx/programa/tomo-3-nucleo-de-seguridad-humana/capitulo-9-derecho-la-educacion> [Consulta: 10 de abril de 2020]

Cada uno de los elementos contenido en el capítulo 15 del PDHCDMX 2016-2021 se revisó detalladamente, se organizó y clasificó de forma coherente para su análisis. Las problemáticas del derecho detectadas¹²⁰ se colocaron en una Ficha de trabajo¹²¹, así como sus causas, efectos y posibles alternativas; además se incluyó un apartado de Observaciones con el objetivo de colocar información pertinente y que apoyara en la detección de elementos argumentativos para enriquecer la redacción del capítulo diagnóstico sobre el derecho a la educación. Es importante señalar que en algunos casos se ubicaron huecos explicativos y no siempre se encontró una secuencia lógica entre cada elemento: problemática, causa, efecto y alternativa.

El PDHCDMX 2016-2021 identificó distintas problemáticas del derecho al trabajo y laborales en la Ciudad de México.

1. El desempleo.
2. La ausencia de un salario remunerador y suficiente.
3. Las condiciones de trabajo precarias e inestables.
4. La discriminación y el acoso hacia mujeres trabajadoras.
5. La informalidad y la falta de adecuación y observancia de la normatividad laboral.
6. La falta de justicia laboral.

El mismo insumo sitúa el origen de los problemas anteriores, en:

1. Las escasas atribuciones del Gobierno de la Ciudad de México en la materia.
2. La deficiente administración e impartición de justicia laboral, tanto en materia jurisdiccional como en la de inspección del trabajo.
3. Los limitados alcances de las estrategias de fomento al empleo, que no han logrado, pese a los esfuerzos, revertir las carencias acumuladas en el rezago del empleo.
4. La existencia de violaciones al derecho al trabajo hacia las personas empleadas del propio Gobierno de la Ciudad.
5. La falta de información en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje sobre las revisiones contractuales en las grandes empresas comercializadoras, propietarias de la mayoría de las tiendas de autoservicios en la Ciudad de México.
6. Empresas terciadoras, outsourcing y de servicios secundarios.
7. Concentración de contratos colectivos en pocas organizaciones.
8. Escasa atención al mejoramiento laboral; las personas trabajadoras no reciben bonos de productividad, capacitación que repercuten en la modernización del trabajo y la contratación colectiva.
9. Los elementos básicos de las contrataciones individuales están indefinidos, junto con la falta de claridad sobre el inicio de la contratación de una persona trabajadora con consecuencias graves, como repercusiones en la antigüedad, en la prima de antigüedad e indemnización por despido injustificado. 10. Es común, además, la declaración de salarios menores de los patrones ante los seguros sociales, con el objetivo de disminuir cuotas.
10. Deficiente funcionamiento de tribunales electorales.

¹²⁰ La temporalidad del PDHCDMX 2016-2021 hace que los datos que en él se pueden consultar sean de 2012 a 2015.

¹²¹ Dicha ficha de trabajo fue una herramienta de trabajo importante para el análisis de la información contenida en este capítulo y puede consultarse en los anexos que corresponden a este diagnóstico como Anexo 17.

México ha firmado diversos instrumentos relacionados con el derecho humano al trabajo y los derechos laborales; sin embargo, ya que este documento se centra en las problemáticas que acontecen en la Ciudad de México, señalamos que las autoridades locales tienen competencias limitadas en materia laboral, particularmente en el ámbito del diseño de políticas públicas sobre el trabajo, la industria y la economía; no obstante, tienen la obligación de respetar el derecho al trabajo y los derechos humanos laborales y sindicales, así como sancionar y vigilar el cumplimiento de las normas en la materia.

Lo anterior no significa que el Gobierno dejara de implementar acciones para generar algún cambio laboral, sin embargo: “tanto el contexto socioeconómico nacional e internacional como las decisiones políticas nacionales y locales han propiciado que los déficits en la garantía del derecho al trabajo se mantengan, e incluso han dado pie a otros tantos desafíos para las políticas públicas”.¹²² Situación que tendrá que analizarse con prudencia al nombrar las atribuciones del Gobierno local y Federal, especialmente en cuanto a la construcción de políticas públicas.

En el diagnóstico se habla de que la producción y modelo económico aplicado en la Ciudad de México se ha transformado y esto ha impactado el ámbito laboral en distintos momentos: se asegura que de los años cuarenta a los ochenta la Ciudad de México participó en la producción nacional, justo en el periodo de desarrollo industrial —aseveración que requiere de mayor análisis pues las condiciones económicas-productivas de la Ciudad de México han sido distintas y el llamado desarrollo industrial probablemente fue mucho más corto y más vinculado con lo rural en los años cuarentas— y que, desde los años noventa hasta ahora, las distintas reformas que condujeron a la Ciudad a ser una dependencia del Gobierno Federal y a tener Gobierno propio, sin contar con la incidencia que tenía antes en los rubros de la economía nacional —PIB, manufacturas, servicios, construcción— repercutieron de forma determinante y tan marcadamente en la economía local, que mucha población fue conducida al trabajo informal, como consecuencia de la falta de disponibilidad y de accesibilidad laboral. Esta problemática se complejizó con la criminalización de las personas trabajadoras informales, a quienes se les detiene, se les priva ilegalmente de su libertad, se les imponen multas y reclusión, especialmente a quienes comercian en vía pública.

El desempleo, en el contexto mencionado, también se ha diversificado y tocado a distintas poblaciones, afectando primordialmente a la población joven, a la que tiene mayor escolaridad y a las mujeres. Se menciona en el DDHCDMX 2016 que el gobierno de la ciudad ha implementado estrategias para la garantía del empleo, como ferias de empleo o capacitaciones, pero sus rendimientos no son óptimos.

¹²² En el Capítulo 15 Derecho al trabajo y derechos laborales del Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México 2016-2021. Página 11.

En cuanto a la aceptabilidad y calidad del trabajo, el DDHCDMX 2016 menciona que son tres aspectos los esenciales para su análisis: los niveles salariales, la desprotección social y los rezagos en la impartición de justicia. En esta problemática se observa ya no a las personas excluidas del trabajo, sino aquellas que a pesar de tener un empleo tienen una capacidad adquisitiva limitada, al grado de no acceder a la canasta básica con el ingreso que proviene de su trabajo, problemática que va en aumento en la Ciudad de México. Lo anterior, asociado con el crecimiento del gasto en servicios, tiene como consecuencia el aumento de la brecha salarial y el costo de la vida en la Ciudad de México. En este punto es importante mencionar que las personas con menores salarios también padecen un gasto excesivo en transporte y los costos en la calidad de vida que implica la deficiente movilidad en la Ciudad de México, especialmente hacia las periferias.

Continuando con las características de la aceptabilidad y calidad del trabajo, pero en otro ámbito importante de la cotidianidad de buena parte de las personas trabajadoras, encontramos el ámbito laboral de la informalidad, en el que, según datos del DDHCDMX, la población informal alcanza una proporción del 50.4 por ciento —49.7 para hombres y 51.3 en las mujeres—, lo que tiene implicaciones para estas personas en el acceso a los servicios de salud, así como a las prestaciones laborales y los contratos escritos.

Oportunamente en el PDHCDMX 2016-2021, se hace mención de que la informalidad es una relación trabajo-capital y no se refiere a un sector específico de la economía; es decir, la informalidad no sólo está representada en las calles en el comercio que se observa cotidianamente, también está en las empresas que violentan los derechos laborales de las personas trabajadoras con el objetivo de tener mayores ganancias y, por ejemplo, no brindan seguridad social, vacaciones y demás prestaciones que toda persona contratada tendría que gozar. En lugar de esto, las personas en la informalidad laboral están en total desprotección. Esta problemática está ligada a la limitada o nula posibilidad de impartición de justicia en materia laboral, especialmente cuando no hay inspección laboral suficiente para dar parte a las autoridades competentes sobre las condiciones de personas trabajadoras en contextos de explotación, outsourcing, hasta hechos de esclavitud, trata de personas y el cúmulo de violaciones que están mermando no sólo el derecho humano al trabajo, también la dignidad de las personas, siendo el gobierno de la ciudad responsable de construir una estrategia que reconozca y proteja a toda persona.

Retomando la problemática en cuanto al acceso a la justicia, es fundamental señalar el deficiente funcionamiento de los tribunales laborales y se incluye en el DDHCDMX 2016 la falta de un balance sobre el desempeño de la Junta Local de Conciliación, que es la responsable de resolver conflictos entre trabajadores y patrones.

Entre las propuestas para la solución de los problemas en materia laboral mencionados en el PDHCDMX 2016-2021, se encuentran “áreas de oportunidad de concurrencia en los siguientes aspectos de la planeación del Gobierno de la Ciudad [...] En el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018”¹²³ se retoman los escenarios y retos del desarrollo del entonces Distrito Federal en cuanto al ámbito social: uno de ellos está planteado por el ensanchamiento de la pirámide poblacional.

También se establece la importancia de convertir las obligaciones derivadas de los compromisos del Estado Mexicano en políticas públicas efectivas, para garantizar el derecho al trabajo, y que además se incluyera el trabajo digno como un objetivo del PDHCDMX 2016, estructurado con apoyo de la orientación de las políticas de garantía del derecho al trabajo de la OIT. El concepto de Trabajo digno incluye cuatro componentes fundamentales: creación de trabajo —se refiere a una economía que genere oportunidades y sea sostenible—, garantizar los derechos de las personas trabajadoras —reconocimiento y respeto de los derechos de las y los trabajadores—, extender la protección social —para la promoción de inclusión social, la seguridad, tiempo libre, descansos—, promoción del diálogo social —participación de las organizaciones de personas trabajadoras. En este momento ya existe el reconocimiento de las características de Trabajo Digno en la Constitución Política de la Ciudad de México, sin que esto se haya traducido en el cumplimiento de la norma que las reconoce.

Una propuesta importante incluida en el DDHCDMX 2016 se refiere a poner al día el diagnóstico sobre el cumplimiento del derecho al trabajo en la CDMX; es decir, se propone construir criterios generales para el cumplimiento del derecho, usando datos disponibles de los criterios: disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad con la intención de identificar los retos para el diseño de políticas públicas que garanticen progresivamente el derecho al trabajo y los derechos laborales.

III. Avances en el cumplimiento del derecho al trabajo y laborales

En este apartado se describen los hallazgos sobre los avances en las problemáticas del derecho detectadas en el Capítulo 15 del PDHCDMX 2016-2021. En dicho proceso se analizaron los Informes de seguimiento a instancias implementadoras del PDHCDMX 2016-2021¹²⁴ elaborados desde finales de 2016 hasta el primer semestre de 2019 por el Secretaría Ejecutiva del Mecanismo de Seguimiento y Evaluación (SE MSyE) del PDHCDMX 2016-2021:

Seguimiento a la implementación 2016

Seguimiento a la implementación primer semestre de 2017

Seguimiento a la implementación segundo semestre de 2017

¹²³ En el Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México, capítulo 15. México: SEMSyE PDHCDMX, 2016, pág. 23.

¹²⁴ Dichos informes se pueden consultar en la plataforma digital del Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México, hoy día Instancia Ejecutora del Sistema Integral de Derechos Humanos de la Ciudad de México (IESIDH): <https://pdh.cdmx.gob.mx/seguimiento-y-evaluacion> [Última consulta: 1 de julio de 2020]

Seguimiento a la implementación primer semestre de 2018
 Seguimiento a la implementación segundo semestre de 2018
 Seguimiento a la implementación primer semestre de 2019

De los insumos anteriores, para este capítulo diagnóstico, únicamente se analizaron los resultados relacionados con el derecho al trabajo y laborales.

Con el objetivo de sistematizar y analizar los avances de las problemáticas del derecho, cada uno de los hallazgos localizados en los Informes de seguimiento se organizaron coherentemente en una Ficha de cumplimiento¹²⁵, esto a partir de la descripción del estado de las estrategias mandatadas en el PDHCDMX 2016-2021 para la implementación del derecho a la educación: implementadas, con avance o sin avance; además de la explicación de su estado.

En la misma Ficha también se integró información de otros insumos recientes, se trata de documentos que las instancias implementadoras cabeza de sector presentaron en sus plataformas digitales, incluida la información de los portales de transparencia. Con ello se verificó la existencia de acciones —posteriores a la publicación del último Informe de seguimiento de instancias del primer semestre de 2019— que pudieran impactar en avances de las problemáticas del derecho.

Con el objetivo de incluir en el presente diagnóstico la percepción de las personas titulares del derecho a la educación y descubrir otras problemáticas o la continuidad de las ya detectadas, el último paso para la elaboración de este apartado consistió en el contraste de los hallazgos de avance del derecho con las quejas y las recomendaciones emitidas de 2014 a 2019 por la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCM). Dicho análisis se encuentra en la parte final de este apartado.

El capítulo 15. Derecho humano al trabajo y laborales del PDHCDMX 2016-2021 es caracterizado por deficiencias en su implementación. La revisión de los informes de seguimiento y la búsqueda de estrategias implementadas mostró poca asertividad en la manera de reportar actividades y de atender preceptos fundamentales en materia de derechos humanos; por ejemplo, la estrategia 257 que mandata “mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras del Gobierno de la Ciudad de México” y que establece en su meta: “incremento de 10 por ciento de personas trabajadoras del Gobierno de la Ciudad de México con prestaciones de ley, respecto de 2015”,¹²⁶ se reportó con la realización de clases de yoga o tiempos libres para las personas trabajadoras, hechos que no apuntalaron en el cumplimiento de la estrategia, que denotan una distancia muy grande del enfoque de derechos humanos y la continuidad de las problemáticas detectadas.

¹²⁵ También puede consultarse en los anexos del capítulo diagnóstico sobre el derecho al trabajo y derechos laborales como Anexo 18. Dicha ficha incluye la actividad o acción que retrata avances en las problemáticas detectadas y la descripción del avance. También se colocaron avances detectados en los otros insumos documentales de la investigación vinculados a las actividades: informes de las propias instancias responsables educativas, nuevas normativas en la materia.

¹²⁶ Se puede consultar en la matriz programática del capítulo 15 del PDHCDMX 2016-2021.

Los impedimentos materiales y de recursos humanos para atender requerimientos de garantía de derechos laborales son amplios; por ejemplo, en el caso de la estrategia 248: realizar inspecciones laborales a las empresas que contrate el Gobierno de la Ciudad de México, con énfasis en las áreas de mayor incidencia de informalidad; la meta de la estrategia indica como objetivo, plantilla de inspectores incrementada, con capacitación en derechos humanos e igualdad y no discriminación; empero, los reportes a la estrategia indican que no hay suficientes personas con funciones de inspección, tampoco presupuesto para contrataciones o capacitación.

Es importante señalar que la implementación de los derechos al trabajo y laborales, en su estado actual, refleja la continuidad de todas las problemáticas detectadas, no sólo en cuanto al actuar de las instituciones públicas de la Ciudad en el ámbito laboral; también se detectó que en la matriz programática del Capítulo 15 se establecieron acciones que no corresponden a la atribuciones de ciertas instancias implementadoras, o bien para su realización se requieren de trabajos previos como modificaciones a la ley y un análisis profundo sobre el origen de distintas problemáticas y el papel que el gobierno tendría que adoptar.

IV. Quejas presentadas ante la CDHCDMX y recomendaciones emitidas

Los hallazgos sobre el estado de las problemáticas del derecho al trabajo y laborales se contrastaron con las quejas y recomendaciones de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCM) de 2014 a 2019; es decir, información relevante interpuesta en distintas instancias por personas titulares de derechos y las recomendaciones emanadas de ellas. El proceso de contraste tiene su origen en el interés de incluir la percepción de las personas sobre problemáticas del derecho a la educación y detectar su continuidad o nuevos elementos.

Es importante mencionar que, en una queja, por ejemplo, puede señalarse a una o más autoridades, también puede encontrarse una o más personas como presuntas víctimas. A partir de la publicación de la Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México¹²⁷ el 12 de julio de 2019 y su entrada en vigor el día 13 de julio¹²⁸, el procedimiento de integración de las quejas se modificó; al incluir la etapa de indagación preliminar (quejas consideradas como posibles violaciones a Derechos Humanos).

La información que se analizó de la CDHCM fue solicitada por transparencia. Se recibió con características generales, sin rangos de edad, de género o particularidades de las personas que iniciaron una denuncia; está dividida por año, y la primera parte es sobre instancias implementadoras y menciones en cuanto a quejas, de forma general sin que se incluya vinculación con posibles tipos de violaciones a derechos humanos. Por tanto, se construyó una matriz de análisis general y de ella se seleccionaron, para este Capítulo diagnóstico, a las Instancias implementadoras del derecho, las quejas y recomendaciones en este mismo tema¹²⁹.

Respecto a las problemáticas detectadas en las quejas y recomendaciones de la CDHCM se observan coincidencias con los hallazgos de la investigación documental respecto a las problemáticas, casusas y efectos.

¹²⁷ Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México. Gaceta Oficial de la Ciudad de México. [en línea]. En Gaceta Oficial de la Ciudad de México (12 de julio de 2019). Tomada de la Consejería Jurídica de Servicios Legales. Disponible en: <https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/index.php/leyes/leyes/1436-leyorganica-delacomision-dederechoshumanosdelaciudaddemexico> [Consulta, 22 de abril de 2020]

¹²⁸ Por lo que, a partir de esa fecha, únicamente se inicia un proceso de investigación de aquellas quejas calificadas como presuntamente violatorias a Derechos Humanos que presenten líneas e hipótesis de investigación claramente fundadas y motivadas de acuerdo con los artículos 103 al 105 del Reglamento Interno de la CDHCM, publicado el 23 de octubre de 2019. Por tanto, en 2019 se observa una caída pronunciada en el conteo de las quejas, hecho que ya no es representativo de la percepción de las personas respecto a sus derechos y se menciona porque se considera importante para efectos metodológicos.

¹²⁹ La matriz respecto al derecho al trabajo y derechos laborales está incluida en la parte final del diagnóstico.

Cabe señalar que, entre las Autoridades implementadoras con mayores menciones por posibles vulneraciones a derechos laborales, encontramos a varias que tienen entre sus atribuciones la protección de las personas en cuanto a sus derechos laborales; por ejemplo, la Dirección General de Recursos Humanos de la PGJCDMX, la Subdirección de Recursos Humanos de la Policía Auxiliar de la Ciudad de México, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, la Dirección de Seguro de Desempleo de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, la Junta Especial Quince de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la CDMX; la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal de la Oficialía Mayor de la Ciudad de México y la Caja de Previsión de la Policía Preventiva de la Ciudad de México

En cuanto a las recomendaciones, encontramos varios elementos importantes que también recaen en la protección de la vida de las personas trabajadoras, pero en este caso en cuanto a la integridad psicofísica de personal Técnico en Seguridad en centros de reclusión de la Subsecretaría de Sistema Penitenciario de la Secretaría de Gobierno del Distrito Federal. También son importantes las particularidades sobre el incumplimiento de laudos, sentencias y resoluciones laborales y administrativas por parte de diversos órganos y autoridades de la Administración Pública del Distrito Federal: hechos graves que retratan uno de los elementos que impiden la implementación del derecho. En el mismo sentido, se hace una recomendación en cuanto a las omisiones en el sistema de recolección, separación y destino final de residuos sólidos urbanos en la Ciudad de México, así como en la generación de condiciones para el trabajo digno de las personas que realizan esas actividades. Se incluye la mención sobre la violencia laboral contra trabajadoras y trabajadores del Heroico Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de México que corresponde a 2018 junto al tratamiento ilegal y arbitrario de datos personales a través de la aplicación “Periscope”, también de 2018.

V. Conclusiones

La investigación documental sobre el derecho al trabajo y laborales que se presenta en este capítulo diagnóstico retrata la continuidad de las problemáticas detectadas:

1. El desempleo
2. La ausencia de un salario remunerador y suficiente
3. Las condiciones de trabajo precarias e inestables
4. La discriminación y el acoso hacia mujeres trabajadoras
5. La informalidad y la falta de adecuación y observancia de la normatividad laboral
6. La falta de justicia laboral

Además de un ejercicio gubernamental con pocas atribuciones que ha descuidado problemáticas fundamentales con impactos en la dignidad de las personas.

Aunado a lo anterior, se recomienda considerar elementos del derecho al trabajo y laborales no detectados en el PDHCDMX 2016-2021, como las actividades económicas de la Ciudad de México y sus particularidades en relación con las del resto del país; por ejemplo, consideramos fundamental poner el acento en los cambios históricos en la planta laboral de la ciudad, tales como la migración y la concentración de la burocracia en la Ciudad de México y, más tarde, la privatización de los servicios que solía atender el Estado.

En este proceso de transformación de las actividades económicas, también es prudente considerar cómo el mismo concepto Trabajo se ha modificado; su construcción, además de su vínculo con los derechos humanos requiere, para cualquier nivel de análisis, incorporar elementos que anteriormente no se tocaban sobre trabajo no remunerado, de cuidados y el trabajo doméstico. Esto, porque actividades tan importantes como el trabajo reproductivo¹³⁰ difícilmente se reconocen como trabajo, y, por tanto, aparentemente carecen de valor y no se les incluye en los análisis en la materia; cuando tendrían que ser el punto de partida de cualquier reflexión que procure la construcción de alternativas para nuevas relaciones sociales y laborales, por su incidencia en el ámbito económico. Por tanto, recientemente, en el concepto trabajo se integra aquel que es no remunerado,¹³¹ como categoría imprescindible para reconocer las actividades laborales distintas pero fundamentales para la reproducción de la vida.

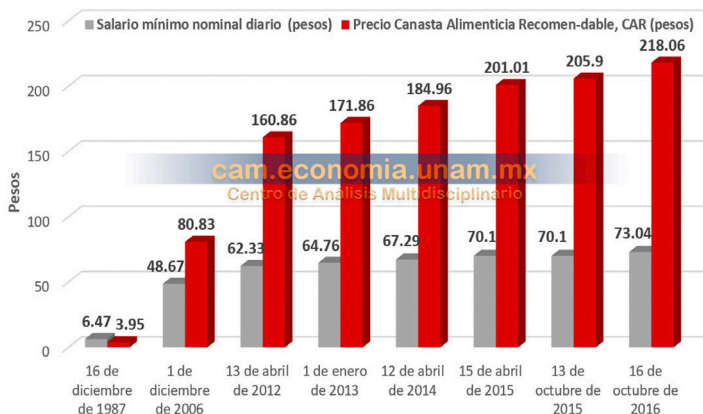
¹³⁰ Concepto utilizado por Silvia Federici que se refiere al conjunto de procesos emocionales y actividades de cuidado que permiten que los hombres, hijos e hijas salgan de casa a trabajos remunerados o educativos gracias a los trabajos de reproducción social no remunerados. O la producción de trabajo vivo o fuerza de trabajo, a la que se refiere Rita Segato; son las mujeres las encargadas de producir, en sentido material (parir y cuidar) y en sentido emocional y cultural, a aquellos y aquellas que formarán la planta laboral.

¹³¹ Aguirre, Rosario. "La necesaria redefinición de la noción de trabajo. Problemas conceptuales y metodológicos" [en línea]. En Aportes para el debate s/f. Tomado de la página Asociación de Administradores Gubernamentales. <https://www.asociacionag.org.ar/pdfaportes/25/02.pdf> [Consulta: 13 de marzo de 2020].

Otro elemento importante ligado al ámbito económico de la Ciudad de México y que se menciona en el PDHCDMX 2016-2021 sin que se profundice en sus posibilidades, alcances e implicaciones en las personas, es que el círculo de producción localizado o que repercute en el territorio se sustente en actividades no contaminantes; esto, que requiere de un nuevo modelo económico, actualmente es una contradicción absoluta con graves consecuencias en la calidad de vida de todas las personas: la construcción de un desarrollo urbano equilibrado es un objetivo menor comparado con los intereses de corporaciones y los grandes negocios que suelen brindar trabajos con bajos salarios que no aportan en la calidad de vida de las personas.

En este sentido, también se considera fundamental la actualización de datos sobre el poder adquisitivo del salario; es decir, cuál es el ingreso mínimo que requiere una familia para vivir, lo que serviría para determinar cuál es la lejanía que existe entre salario mínimo y salario digno. Existe ya un cálculo continuo del precio de la canasta básica realizado por economistas del Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) de la Universidad Nacional Autónoma de México. En su seguimiento se puede observar que para 2016 con un salario mínimo únicamente se podía comprar el 33.5 por ciento de la CAR¹³² (Canasta Alimenticia Recomendable). En la siguiente gráfica se representa esta relación entre salario y CAR, información que consideramos fundamental para próximos análisis sobre trabajo y calidad de vida enmarcada en la dignidad.

México: Salario Mínimo y precio de la Canasta Alimenticia Recomendable. 1987-2016



Fuente: Elaborado por el Centro de Análisis Multidisciplinario de la UNAM con datos del Cuestionario sobre precios de productos básicos. CONASAMI, varios años. Diciembre del 2016

¹³² “Reporte de investigación 126. El salario mínimo: un crimen contra el pueblo mexicano. Cae 11.11 el poder adquisitivo durante el sexenio de Peña Nieto” [en línea]. En Centro de Análisis Multidisciplinario de la UNAM (23 de diciembre de 2016). <https://cam.economia.unam.mx/reporte-investigacion-126-salario-minimo-crimen-pueblo-mexicano-cae-11-11-poder-adquisitivo-sexenio-pena-nieto/> [Consulta: 13 de marzo de 2020].

Aunado a lo anterior, el empleo en la Ciudad está fuertemente vinculado con las variaciones de la economía mundial, en tanto que depende en buena medida de la inversión privada en infraestructura y del desarrollo del sector servicios; además, está condicionado por los contratos de corto plazo, la baja de los salarios, los recortes de plazas y despidos asociados con la austeridad promovida institucionalmente. Todo lo que implica una enorme inseguridad laboral, una tendencia al autoempleo y la informalidad. La Ciudad de México es la entidad con una de las tasas de desocupación más altas del país: 5.0 por ciento¹³³ en el tercer trimestre de 2019. Este dato es muy importante, puesto que, además, la informalidad laboral es de más del 50 por ciento de la población económicamente activa. Finalmente, se recomienda hacer una revisión de la metodología con la que oficialmente se mide el desempleo en México, pues cuando se realiza un contraste con los índices de otros países resulta incomprensible que “Estados Unidos de América (EE.UU.) se ubique en 7.2 por ciento y en España se aproxime a 14 por ciento, mientras que en México apenas alcanza 5%”¹³⁴.

Por otro lado, el crecimiento del sector terciario lo hace en un escenario de inseguridad laboral, especialmente en este momento por las crisis de corto y largo alcance provocadas por la epidemia de COVID-19. La cuarentena afecta a todas las personas con trabajo formal e informal, sin duda, pero consideramos importante el análisis sobre lo que sucede en este sector en cuanto a violaciones a los derechos humanos de los y las trabajadoras. En la mayoría de las empresas se optó por el trabajo en casa con reducción de salarios, sin considerar los gastos, maquinaria y recursos que esas labores requieren, como computadoras, energía eléctrica, Internet, etc. La normalización de esta situación es una afectación que tendrá que analizarse. Personas trabajadoras de otros sectores se vieron directamente afectadas en sus derechos y en su salud, al no permitirles faltar o al ser despedidos por causa de la cuarentena. Esta situación es lógicamente más recurrente en el trabajo informal y en el trabajo doméstico, sin contar con el trabajo del hogar, normalmente asumido por las mujeres, que durante la cuarentena se incrementa de manera considerable, siendo que, además, muchas de esas mujeres son también trabajadoras, sea que deban ocuparse de su trabajo desde casa o que tengan que salir a trabajar, y al mismo tiempo ocuparse del trabajo doméstico incrementado.

Uno de los temas pendientes a resolver y que son prioritarios en tanto involucran a niñas, niños y adolescentes es la discusión sobre la abolición o no del trabajo infantil. Es importante señalar otras rutas, pues se están dejando de lado los contextos rurales — que existen en la Ciudad— y de incapacidad, desde muchos ámbitos, para procurar la vida de estas personas dentro de su familia o fuera de ella.

¹³³ Datos tomados del INEGI, 2019.

¹³⁴ Negrete Prieto, Rodrigo. “El indicador de la polémica recurrente: la tasa de desocupación y el mercado laboral en México” [en línea]. En *Realidad, datos y espacio revista internacional de estadística y geografía* Vol.2 Núm.1 (enero-abril 2011). https://www.inegi.org.mx/rde/rde_02/doctos/rde_02_art9.pdf [Consulta: 13 de marzo de 2020].

En este sentido, para garantizar el derecho al trabajo se tendrá que distinguir entre los distintos procesos y problemas recientes que afectan a las distintas poblaciones de la Ciudad de México, que padecen distintos niveles y escalas de vulneraciones, que les impiden ejercer su derecho al trabajo y laborales. Por tanto, el aparato normativo de la Ciudad de México en el tema laboral tendrá que contener los más altos estándares internacionales de derechos humanos, crear instituciones o apoyar a las existentes para que cuenten la estructura suficiente.

En cuanto a las quejas de personas y recomendaciones de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México sistematizadas de 2014 a 2019 con el objetivo de incluir, de alguna forma, la voz de las personas sujetas de derechos y algunas problemáticas denunciadas que no se encontraron en el diagnóstico analizado y en los probables avances ejercidos por las instancias implementadoras responsables; efectivamente, encontramos algunas especificaciones en cuanto al derecho al trabajo y laborales que dan cuenta de algunos elementos que se están reconociendo por la misma población y en consecuencia, exigiendo; por ejemplo, el derecho a condiciones de seguridad e higiene en el trabajo¹³⁵, el derecho al trabajo -de forma general-, el derecho al trabajo decente, no discriminación e igualdad en el trabajo, acceso a la justicia en las relaciones de trabajo, derecho a transitar al trabajo formal, capacitación, libertad sindical y derecho de asociación. Las violaciones mencionadas coinciden en buena medida con el análisis que se realiza sobre la implementación del derecho en cuanto a sus repercusiones en las personas trabajadoras y las excluidas del trabajo. Es decir, las problemáticas permanecen y no han sido resueltas materialmente.

Sin embargo, es prudente señalar que las quejas se concentran en las vulneraciones a las condiciones de seguridad e higiene y derechos al trabajo, hecho que no significa que sean los derechos más vulnerados, únicamente son los más denunciados. En este sentido, está pendiente una metodología que permita enunciar por qué vulneraciones al derecho a la igualdad y no discriminación no cuentan con más menciones en el ámbito laboral, siendo recurrentes en otros documentos como, Discriminación laboral hacia la mujer en la Ciudad de México de 2015¹³⁶

¹³⁵ Las quejas se concentran en el apartado en cuanto a la negativa, obstaculización o restricción a un ambiente laboral sano, libre de violencia y en pleno respeto a la honra y dignidad.

¹³⁶ Se puede consultar en: <http://data.copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2015/08/Informe-Discriminaci%C3%B3n-Laboral-hacia-la-Mujer-Despido-por-Embarazo.pdf>

Tabla 8. Quejas y recomendaciones vinculadas a trabajo y derechos laborales

Tabla de elaboración propia de la Instancia Ejecutora con información de la CDHCDMX

Autoridad	Menciones en el periodo						Total de menciones por Autoridad
	Año	2014	2015	2016	2017	2018	
Subdirección de Programas Delegacionales y Reordenamiento de la Vía Pública de la Secretaría de Gobierno de la Ciudad de México	0	0	0	1	1	1	3
Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría de Gobierno	0	0	0	0	0	1	1
Dirección General de Asuntos Agrarios de la Ciudad de México	0	1	0	0	0	0	1
Dirección General de Recursos Humanos de la PGJCDMX	5	6	12	8	18	1	50
Subdirección de Recursos Humanos de la Policía Auxiliar de la Ciudad de México	21	13	4	2	2	0	42
Dirección General de Asuntos Laborales de la Secretaría de Seguridad Pública	0	0	3	2	1	0	6
Dirección de Remuneraciones, Prestaciones y Cumplimientos de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México	0	0	1	2	0	0	3
Coordinación de Recursos Humanos de Servicios de Salud Pública de la Ciudad de México	1	2	0	0	1	3	7
Jefatura de Unidad Departamental de Nóminas de la Secretaría de Salud de la Ciudad de México	0	0	1	0	0	1	2
Coordinación de Mercados y Vía Pública de la Alcaldía Iztapalapa	5	2	0	1	1	2	11
Unidad del Empleo de la Alcaldía Iztapalapa	0	0	2	0	2	0	4
Subdirección de Mercados y Vía Pública de la Alcaldía Cuauhtémoc	6	6	4	2	1	3	22
Dirección de Mercados y Vía Pública de la Alcaldía Cuauhtémoc	0	0	1	11	4	5	21
Dirección de Recursos Humanos del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México	0	0	0	0	2	0	2
Subsecretaría de Administración y Capital Humano de la Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México	0	0	0	0	24	8	1
Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México	1	4	2	3	3	0	13
Subdirección de Pensiones y Jubilaciones de la Caja de Previsión Social de la Policía Auxiliar de la Ciudad de México (CAPREPA)	0	0	0	1	0	4	5
Dirección de Prestaciones y Bienestar Social	0	0	0	1	0	4	5
Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México	28	26	18	21	20	17	130
Dirección de Seguro de Desempleo de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México	1	2	2	2	48	3	58
Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo	4	1	2	2	8	2	19
Dirección General de Trabajo y Previsión Social de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la CDMX	1	0	3	0	4	2	10
Dirección General de Empleo y Capacitación y Fomento Cooperativo de la Secretaría de Trabajo y Fomento	0	0	1	0	1	2	4
Coordinación de Vinculación Laboral de la Dirección General de Empleo y Capacitación de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la C.D.MX.	0	0	1	1	0	0	2
Dirección de Registro y Evaluación de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social de la Secre	0	1	0	0	0	0	1
Subprocuradora de Conciliación y Defensoría	0	0	0	1	0	0	1
Subdirección de Trabajo no Asalariado	0	0	0	0	1	0	1
Dirección General de Recursos Humanos de la Alcaldía Azcapotzalco	1	2	1	0	4	0	8
Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México	4	5	6	8	7	3	33
Junta Especial Quince de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la C.D.MX.	6	4	3	2	6	2	23
Junta Especial Ocho de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la C.D.MX.	1	2	4	2	2	4	15
Junta Especial Núm. Nueve de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje Junta Especial Diecisiete de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la C.D.MX.	3	2	4	4	2	0	15
Junta Especial Diez de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la C.D.MX.	4	4	1	1	0	0	10
Junta Especial Dieciséis de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la C.D.MX.	2	3	1	1	2	1	10
Junta Especial Siete de la Junta local de Conciliación y Arbitraje de la C.D.MX.	2	3	1	1	1	1	9
Junta Especial Trece de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la C.D.MX.	0	0	1	1	5	2	9
Junta Especial Seis de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la C.D.MX.	0	1	2	1	1	2	7
Junta Especial Cuatro de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la C.D.MX.	0	1	1	2	2	1	7
Junta Especial Dieciocho de la Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México	0	1	1	1	3	0	6
Junta Especial Catorce de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la C.D.MX.	0	0	3	2	1	0	6
Contrataría Interna de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México	2	1	0	0	2	1	6
COORDINACIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS E INFORMACIÓN DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	1	1	0	0	3	0	5
Junta Especial Dos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la C.D.MX.	2	2	0	0	0	1	5

Junta Especial Uno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la C. D.MX	0	0	0	1	0	3	4
Junta Especial Tres de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la C. D.MX.	2	0	1	0	1	0	4
Junta Especial Doce de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la C. D.MX.	1	0	0	1	0	1	3
Junta Especial Cinco de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la C. D.MX.	0	2	1	0	0	0	3
Junta Especial Once de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la C. D.MX.	3	0	0	0	0	0	3
Contraloría Interna de la 19 Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México	0	0	0	1	1	0	2
Secretaría General de Asuntos Colectivos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México	0	0	0	1	0	1	2
Unidad Jurídica de Exhortos y Paraprocesales de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la CDMX	0	2	0	0	0	0	2
Unidad Jurídica de Convenios Fuera de Juicio, Exhortos y Procesales de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje	0	0	0	1	0	0	1
Junta Especial Diecinueve de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México	0	0	0	0	1	0	1
Oficialía de Partes de Asuntos Individuales de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México	0	0	0	0	0	1	1
Secretaría Auxiliar de Huelga de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México	1	0	0	0	0	0	1
Dirección de Recursos Humanos de la Contraloría General de la Ciudad de México	0	1	0	0	1	1	3
Contraloría Interna de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México	1	0	0	0	1	1	3
Dirección de Recursos Humanos de la Alcaldía Tláhuac	0	0	1	0	0	0	1
Dirección General de Desarrollo Económico y Rural de la Alcaldía Tláhuac	0	0	0	0	1	0	1
Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal de la Oficialía Mayor de la Ciudad de México	4	8	10	3	1	0	26
Dirección General de Administración de Personal de la Oficialía Mayor	8	7	3	3	1	0	22
Dirección General de Administración y Desarrollo del Personal del Gobierno de la Ciudad de México	0	4	4	2	0	0	10
SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y PROCESAMIENTO DE NOMINA DE LA OFICIALIA MAYOR DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO	1	0	0	0	0	0	1
Dirección de Relaciones Laborales de la Oficialía Mayor del Gobierno de la Ciudad de México	0	0	0	0	1	0	1
Caja de Previsión de la Policía Preventiva de la Ciudad de México	14	18	16	20	16	10	94
Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de Raya del Gobierno de la Ciudad de México	5	4	6	3	9	0	27
Subdirección de Prestaciones y Servicios Sociales de la Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de Raya del Gobierno de la Ciudad de México	0	1	0	0	1	2	4
Dirección de Recursos Humanos de la Auditoría Superior de la Ciudad de México	0	0	0	0	1	0	1
Instituto de Capacitación Para el Trabajo de la Ciudad de México - ICAT de la Ciudad de México	0	0	0	1	0	0	1

Menciones por derechos y tipos de violaciones presuntamente vulnerados.

Derecho a condiciones de seguridad e higiene en el trabajo

Negativa, obstaculización o restricción a un ambiente laboral sano, libre de violencia y en pleno respeto a la honra y dignidad	28	358	489	468	578	314	2,235
Negativa, obstaculización o injerencias arbitrarias a condiciones físicas de seguridad y salud del lugar de trabajo	4	39	29	24	57	19	172
Restricción, obstaculización o injerencias arbitrarias al ambiente y medioambiente de trabajo seguro y saludable físico y mental	1	26	43	30	28	13	141
Negativa u obstaculización a la prevención y control de accidentes e enfermedades del trabajo	1	29	19	10	33	16	108
Total Derecho a condiciones de seguridad e higiene en el trabajo	34	452	580	532	696	362	2,656

Derecho al trabajo

Obstaculización, negación o injerencias arbitrarias en el derecho al trabajo	386	244	182	166	188	67	1,233
Negativa, restricción u obstrucción para hacer efectivas las prestaciones laborales	135	101	86	69	92	37	520

Total Derecho al trabajo	521	345	268	235	280	104	1,753
--------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------

Derecho al trabajo decente							
----------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Negativa, restricción u obstaculización al derecho a un empleo estable	13	79	143	29	18	10	293
Negativa, restricción u obstaculización al derecho a un salario suficiente	5	65	43	28	51	37	229
Negativa, restricción u obstaculización al derecho a prestaciones mínimas legales	5	33	58	23	34	17	170
Negativa, restricción u obstaculización al acceso al trabajo productivo con ingreso justo en condiciones de libertad, equidad y dignidad	5	38	16	9	9	2	79

Total Derecho al trabajo decente	28	215	260	89	113	66	771
----------------------------------	----	-----	-----	----	-----	----	-----

No discriminación e igualdad en el trabajo							
--	--	--	--	--	--	--	--

Negativa, restricción, obstaculización o injerencias arbitrarias a la igualdad de oportunidad y trato en el trabajo	3	55	17	17	17	8	117
Negativa, restricción u obstaculización a la igualdad de remuneración	0	5	3	2	1	3	14

Total No discriminación e igualdad en el trabajo	3	60	20	19	18	11	131
--	---	----	----	----	----	----	-----

Acceso a la justicia en las relaciones de trabajo							
---	--	--	--	--	--	--	--

Negativa, obstaculización, restricción en el acceso a la justicia en las relaciones de trabajo	8	21	10	5	6	9	59
--	---	----	----	---	---	---	----

Total Acceso a la justicia en las relaciones de trabajo	8	21	10	5	6	9	59
---	---	----	----	---	---	---	----

Derecho a transitar al trabajo formal							
---------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Negativa u obstaculización a transitar al trabajo formal de aquellas personas que se desempeñan en su actividad laboral en la economía informal	1	9	14	3	3	0	30
---	---	---	----	---	---	---	----

Total Derecho a transitar al trabajo formal	1	9	14	3	3	0	30
---	---	---	----	---	---	---	----

Capacitación							
--------------	--	--	--	--	--	--	--

Negativa, obstaculización, restricción o injerencias arbitrarias a la capacitación en el empleo	1	6	6	4	2	2	21
---	---	---	---	---	---	---	----

Total Capacitación	1	6	6	4	2	2	21
--------------------	---	---	---	---	---	---	----

Libertad sindical							
-------------------	--	--	--	--	--	--	--

Negativa, obstaculización, restricción o injerencias arbitrarias al derecho de asociación sindical	0	9	0	1	0	1	11
Negativa, obstaculización, restricción o injerencias arbitrarias al derecho de huelga	0	1	0	0	0	1	1

Total Libertad sindical	0	10	0	1	0	1	12
-------------------------	---	----	---	---	---	---	----

Derecho de asociación							
-----------------------	--	--	--	--	--	--	--

Negativa, restricción, obstaculización o injerencias arbitrarias para evitar el derecho a la libertad sindical	4	0	0	1	0	0	5
Negativa, restricción, obstaculización o injerencias arbitrarias para evitar la asociación con fines lícitos	0	0	0	1	0	1	2

Total Derecho de asociación	4	0	0	2	0	4	7
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---

Trabajo forzoso							
-----------------	--	--	--	--	--	--	--

Vulneración a la prohibición de trabajo forzoso y/o servidumbre	0	1	0	0	0	0	1
---	---	---	---	---	---	---	---

Total Trabajo forzoso	0	1	0	0	0	0	1
-----------------------	---	---	---	---	---	---	---

Protección a trabajadores adolescentes							
--	--	--	--	--	--	--	--

Negativa, obstaculización o restricción a la protección de los trabajadores adolescentes	0	0	0	0	0	1	1
--	---	---	---	---	---	---	---

Total Protección a trabajadores adolescentes	0	0	0	0	0	1	1
--	---	---	---	---	---	---	---

Recomendaciones vinculadas con afectaciones al derecho al trabajo 2014-2019.							
--	--	--	--	--	--	--	--

Recomendación	Caso
---------------	------

13/2014	Omisión de cumplir normas establecidas para proteger la vida e integridad psicofísica de personal Técnico en Seguridad en centros de reclusión de la Subsecretaría de Sistema Penitenciario de la Secretaría de Gobierno del Distrito Federal
05/2015	Incumplimiento de laudos, sentencias y resoluciones laborales y administrativas por parte de diversos órganos y autoridades de la Administración Pública del Distrito Federal
07/2016	Omisiones en el sistema de recolección, separación y destino final de residuos sólidos urbanos en la Ciudad de México, así como en la generación de condiciones para el trabajo digno de las personas que realizan esas actividades
16/2016	Violaciones laborales en agravio de las y los Policías de Investigación adscritas a la PGJCDMX
17/2016	Violaciones laborales y de seguridad social en agravio de las y los Policías Auxiliares de la Ciudad de México
17/2018	Violencia laboral contra trabajadoras y trabajadores del Heroico Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de México
19/2018	Tratamiento ilegal y arbitrario de datos personales a través de la aplicación "Periscope"