

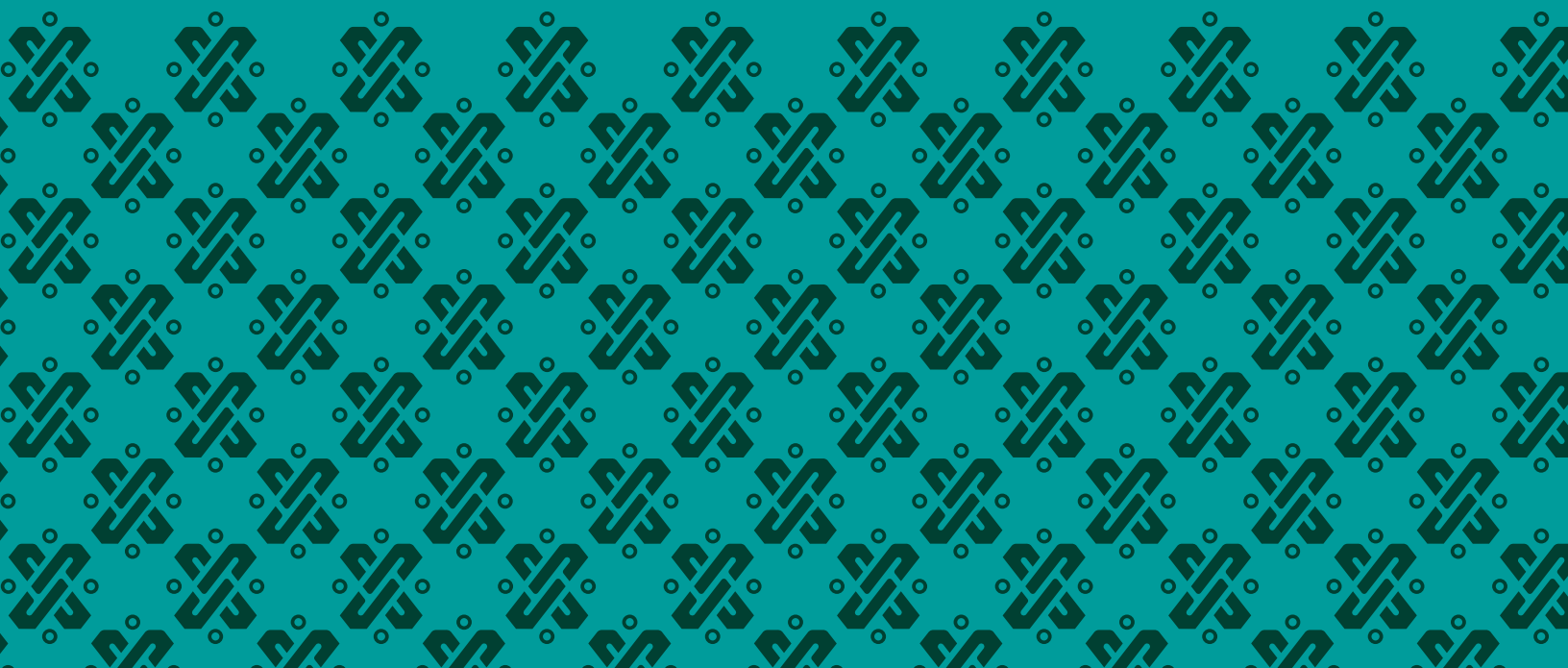


GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA DE TRABAJO
Y FOMENTO AL EMPLEO

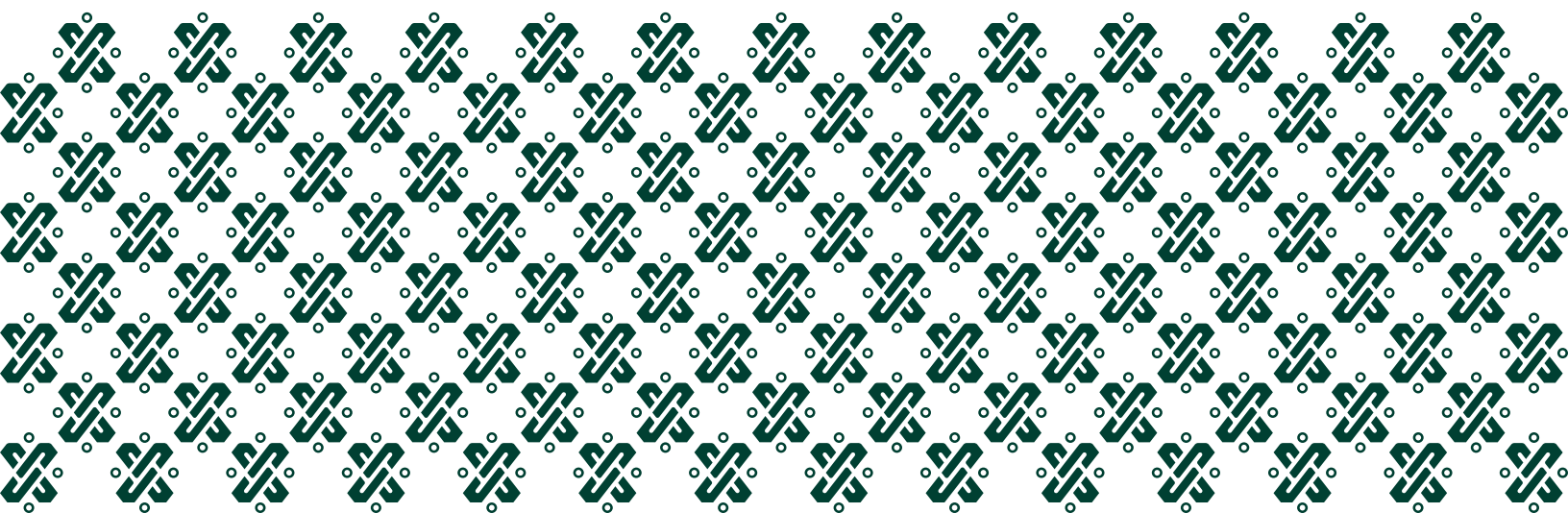
CIUDAD **INNOVADORA**
Y DE **DERECHOS**

Programa Anual de Trabajo 2021



Contenido

| | |
|--|----|
| Presentación | 3 |
| Eje 1. Protección al ingreso: Seguro de Desempleo | 6 |
| Eje 2. Generación, fomento y conservación del empleo | 8 |
| Estrategia 2.1 Fomento al Trabajo Digno | 8 |
| Estrategia 2.2 Fomento, Constitución y Fortalecimiento de Empresas Sociales y Solidarias de la Ciudad de México (FOCOFESS) | 9 |
| Estrategia 2.3. Fomento al Empleo mediante la Intermediación Laboral | 11 |
| Estrategia 2.4 Capacitación y certificación laboral | 13 |
| Estrategia 2.5 Estudios del Trabajo | 15 |
| Eje 3. Derechos laborales | 17 |
| Estrategia 3.1 Previsión social e inspección laboral | 17 |
| Estrategia 3.2 Justicia Laboral | 22 |
| Eje 4. Políticas Públicas de vanguardia: Empleos Verdes | 25 |



Presentación

El 2020 fue un año que representó grandes retos para el gobierno de la Ciudad de México, poniendo a prueba la coordinación interinstitucional y los instrumentos de políticas públicas que implementa el gobierno capitalino para garantizar y preservar el acceso efectivo a los derechos, así como el bienestar de la población frente a la pandemia por COVID-19. Esta contingencia sanitaria no solo afectó el sector salud, sino que tuvo repercusiones también en el económico, social y psicológico que obligó a idear, innovar y desplegar acciones gubernamentales de manera inmediata.

La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STYFE) jugó un papel crucial y redobló esfuerzos en materia laboral, implementando programas y acciones para fomentar el empleo en la ciudad. Se crearon ocupaciones temporales a través del Subprograma Compensación a la Ocupación Temporal, componente del Programa Fomento al Trabajo Digno, y del apoyo a la acción social coordinada por la Secretaría de Obras y Servicios de la Ciudad de México “Mejorando la Ciudad, Nuestra Casa”. De la misma manera, se impulsó la conservación y el crecimiento del empleo por medio del Programa Fomento, Constitución y Fortalecimiento de Empresas Sociales y Solidarias, para organizaciones sociales y solidarias y cooperativas formalmente constituidas, y el Subprograma Fomento al Autoempleo apoyó a Iniciativas de Ocupación por Cuenta Propia. Además, se crearon medidas de protección para los capitalinos para auxiliar a las familias ante la pérdida de ingresos por el cierre temporal de actividades no esenciales como medida para evitar contagios, a través del Programa Seguro de Desempleo; pero también por medio de apoyos emergentes y temporales necesarios para atender a trabajadores del sector formal e informal que vieron sus actividades e ingresos disminuidos, especialmente en los sectores más afectados como los dedicados a la preparación y venta de alimentos y bebidas, personas trabajadoras no asalariadas, eventuales, del hogar, de comunidades indígenas, dedicadas al comercio en vía pública, personas locatarias de mercados públicos, entre otros.

Se atendieron oportunamente las necesidades de los trabajadores por medio de asesorías legales en materia laboral que se incrementaron a inicios de la pandemia, y se realizaron conciliaciones para mantener la paz laboral. Además, se mantuvieron acciones de protección de los derechos de los trabajadores por medio de la vigilancia sistemática de las condiciones laborales mediante inspecciones, con el fin de garantizar la salud y seguridad en el trabajo; mientras que se creó, difundió y capacitó al sector laboral sobre protocolos para el cuidado de la salud de las personas trabajadoras en general, así como un protocolo especializado en las trabajadoras del hogar ante la nueva normalidad. Al mismo tiempo, se fortaleció el diálogo tripartito entre trabajadores y empleadores a través del Programa de Trabajo Decente y mesas de diálogo sobre diversos temas.

Una de las líneas de acción más importantes de la STYFE es el apoyo a las personas buscadoras de empleo. Esto se logra mediante las distintas acciones de Intermediación Laboral, por ejemplo, se busca colocar a personas que así lo solicitan en una fuente de trabajo formal adecuada con sus calificaciones y capacidades.

Todas las acciones de la STYFE persiguen principios de inclusividad y no discriminación. La Secretaría pugna por la inclusión proactiva de toda la población por medio de trámites accesibles, igualitarios y cada vez más simples, haciendo especial énfasis en la población de atención prio-

ritaria y otros grupos tradicionalmente vulnerados, para promover el acceso, pero también la concientización en la sociedad, con el fin de que puedan gozar de mismo derecho al acceso y calidad en el empleo. Lo anterior, por medio de acciones específicas para prevenir la desigualdad de género y la violencia laboral en contra de las mujeres, mediante la sensibilización, la visibilización y la capacitación; erradicar el trabajo infantil, mediante la generación de propuestas de política pública en foros especializados; la regulación de sus condiciones en la que ejercen sus actividades los trabajadores no asalariados y la impartición de cursos de cultura cívica enfocados en esta población; asesoría en materia de exigibilidad de derechos de las trabajadoras del hogar, mesas de discusión y otros instrumentos centrados en ampliar sus derechos; vinculación laboral especializada en población con discapacidad, adultas mayores y de la comunidad LGBT-TTI mediante la estrategia “Abriendo Espacios”.

Asimismo, se realiza un esfuerzo constante para dar a conocer los programas y servicios que ofrece la STYFE a través de foros, conversatorios, ejercicios de rendición de cuentas y atención al público en distintos espacios públicos y privados de difusión y acercamiento a la ciudadanía, en los que se informa e invita a aprovechar todos los servicios y apoyos que en materia laboral ofrece el gobierno de la Ciudad.

Paralelamente, se ha insistido en mantener una actitud de constante innovación tanto en la incorporación de temas de vanguardia como empleos verdes y economía circular, identificación de competencias demandadas por el sector productivo, estudios y diagnósticos de actualidad sobre diversos temas laborales; así como en el uso de medios tecnológicos para actualizar el abordaje de los temas tradicionales como la atención, la vinculación laboral o la capacitación. Muestra de ello es la transformación en la oferta de servicios de capacitación, para y en el trabajo, que tuvo un proceso de innovación muy importante desde el Instituto de Capacitación para el Trabajo, ente sectorizado a la STYFE, que puso a disposición de la ciudadanía la Plataforma de capacitación Icat CDMX a Distancia con dos nuevas modalidades: Cursos en línea y Cursos en directo. Su oferta de capacitación gratuita incluye los cursos Teletrabajo, Automanejo del estrés, Atención a comensales, Marketing digital, ABC de las ventas, Inglés básico, entre otros. De igual manera, en materia de capacitación, mediante el Subprograma Capacitación para el Trabajo se ofertaron cursos como incubadora de emprendedores, Contabilidad básica, Sistema operativo y mantenimiento de Software, Herramientas tecnológicas para impulsar el comercio, entre otros. Sin embargo, no puede dejar de reconocerse que las problemáticas laborales continúan, las necesidades cambian y algunas se incrementan en este año 2021. Entre las principales problemáticas que persisten en el mercado laboral se encuentran el desempleo, la informalidad y la desigualdad, los cuales privan a las personas de poder acceder al derecho humano al trabajo como una fuente de ingreso digno y suficiente, que les permita a las personas satisfacer necesidades propias y de su familia, además de impedir emplear todas sus capacidades productivas. La desigualdad en el acceso y la calidad en la que se desarrolla el trabajo son el foco del actuar de la política laboral de la Ciudad de México, que articulan una red creciente de instrumentos de política pública como programas sociales, con estrategias pasivas y activas de empleo, y acciones institucionales que atienden integralmente dichas problemáticas con un enfoque de inclusión de los sectores que presentan mayores dificultades y corren riesgo de caer o permanecer en la pobreza.

Por esta razón, la STYFE cumple con los objetivos principales de fomentar y contribuir a la garantía del derecho al trabajo digno en la capital, mediante un programa integral dividido en cuatro grandes ejes y nueve estrategias que contienen programas y acciones que se enfocan en

generar empleos de calidad y mejorar la calidad de los existentes. En este sentido, el accionar de la Secretaría está basado en las perspectivas de género, de derechos humanos laborales y de inclusión de todas las personas que habitan y trabajan en la Ciudad de México, reconociendo la dignidad humana de las personas trabajadoras y su condición como sujetos de derechos.

Dra. Soledad Aragón Martínez

Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México

Eje 1. Protección al ingreso: Seguro de Desempleo

El Seguro de Desempleo es un programa social, único en su tipo en el país, que desde 2008 apoya la reincorporación al mercado laboral de las personas residentes en la Ciudad de México que perdieron involuntariamente su empleo formal, otorgándoles una protección económica básica de subsistencia. Este programa fue muy relevante durante el periodo más crítico de la pandemia en 2020, y por sus objetivos, contribuyó significativamente a la contención de la pérdida de ingresos a raíz de las medidas para evitar la propagación del virus SARS-CoV2 (COVID-19).

Este apoyo económico durante el periodo de búsqueda de empleo para las personas habitantes de la Ciudad se alinea con el eje 2 “Ciudad Sustentable”, objetivo 2.1 “Desarrollo Económico Sustentable e Incluyente y Generación de Empleo, línea de acción 2.1.6 “Mejorar la Protección Social para el Empleo” del programa de Gobierno de la Ciudad de México 2019-2024. Por último, se alinea con el objetivo 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico” de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En el ejercicio fiscal 2020 el presupuesto autorizado ascendió a 500 millones de pesos; sin embargo, dadas las condiciones que afectan el empleo por la emergencia sanitaria, se creó una nueva acción social para atender a población afectada en sus ingresos, motivo por el cual en el ejercicio fiscal 2021 se tiene como presupuesto aprobado para el Seguro de Desempleo 170 millones de pesos, con los cuales se estimaron como compromisos y metas, el beneficiar a 14 mil 450 personas, lo que equivale a la entrega de **58 mil 536 apoyos de \$2,724.45 pesos mensuales hasta por cuatro meses**.

Tabla 1. Compromisos institucionales del Programa Social Seguro de Desempleo

| Compromiso | Indicador | Meta |
|---|--|--|
| Mejorar las condiciones en la búsqueda de empleo de personas desempleadas despedidas por causas ajenas a su voluntad | Porcentaje de personas que mejoraron sus condiciones de búsqueda de empleo | 100% (14,450 personas beneficiarias) |
| Mejorar la protección social para el desempleo | Porcentaje de apoyos económicos entregados. | 100% (58,536 apoyos mensuales entregados) |
| Contribuir a la incorporación de las personas beneficiarias del programa en un empleo formal | Porcentaje de personas canalizadas a bolsa de trabajo, ferias de empleo u otros medios de búsqueda de empleo con búsqueda confirmada | 100% de la población general |
| Incrementar la colocación en el mercado laboral formal de personas atendidas por el Seguro de Desempleo | Porcentaje de avance en la colocación de personas beneficiarias del programa seguro de desempleo | 100% (6,000 personas programadas para colocar) |
| Las personas preliberadas beneficiarias contarán con certificados con validez oficial con los cuales se promoverá su autoempleo | Porcentaje de avance en las personas pre liberadas con certificación certificadas | 100% (170 personas preliberadas programadas para certificar) |

Como una estrategia adicional, en el caso de la población de personas preliberadas que atiende el programa se les brindará un servicio integral, el cual concluirá con la certificación de conocimientos que les permita iniciar una actividad por su cuenta, o bien, mejoren sus posibilidades de incorporarse en un empleo formal. De la misma manera, además de la inclusión de las personas en la bolsa de empleo se dará seguimiento a su colocación.

Eje 2. Generación, fomento y conservación del empleo

Estrategia 2.1 Fomento al Trabajo Digno

Si bien el nivel de desempleo depende de diversas circunstancias como la dinámica económica o las fricciones entre la oferta y la demanda de empleo, principalmente; el periodo de desempleo de una persona depende de sus experiencias, competencias y habilidades laborales con las que cuenta. Esto se convierte en un problema fundamental para las personas que presentan características que les impide encontrar un empleo en condiciones de igualdad y no discriminación como lo son mujeres, personas con discapacidad, adultas mayores, entre otras.

Para mejorar la empleabilidad de las personas en un entorno de constantes cambios y transformaciones productivas, la necesidad de renovar sus conocimientos y habilidades se hace más apremiante para hacer frente a los nuevos retos laborales; así como adquirir experiencias de trabajo en un empleo que les permita adquirir competencias en la práctica. Ante esta misma situación, las personas que desean emprender un negocio deben iniciar o continuar en un ambiente que les permita mejorar y ser más competitivos, lo cual se logra con los conocimientos necesarios para ello y apoyos para renovar o adquirir herramientas o maquinaria.

Por lo anterior, las políticas activas de empleo forman un pilar muy importante como un instrumento de política pública que permite fomentar el empleo digno, especialmente a personas que requieren mayor apoyo para su incorporación en una actividad productiva, ya sea en la modalidad de autoempleo o a través de un trabajo asalariado.

Esta búsqueda de la mejora de la situación de empleabilidad de las personas habitantes de la Ciudad de México se alinea con el eje 2 “Ciudad Sustentable”, objetivo 2.1 “Desarrollo Económico Sustentable e Incluyente y Generación de Empleo, subobjetivos 2.1.3 “Fortalecer la Economía Social y el Emprendimiento”, 2.1.6 “Mejorar la Protección Social para el Empleo” y 2.1.7 “Derechos Humanos y Empleo” del programa de Gobierno de la Ciudad de México 2019-2024. Por último, se alinea además a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular, el objetivo 1 “Fin de la Pobreza”, el 5 “Igualdad de Género”, el 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico” y el 10 “Reducción de Desigualdades”.

El programa social de Fomento al Trabajo Digno tiene por objetivo facilitar el acceso a un trabajo digno a la población desempleada y subempleada por medio del acceso a proyectos de ocupación temporal, la movilidad laboral, el otorgamiento de apoyos económicos para la capacitación o la certificación laboral, o el equipamiento para proyectos de autoempleo. Para cumplir los objetivos específicos, el programa opera a través de tres subprogramas: Capacitación para el Trabajo (SCAPAT), Fomento al Autoempleo (SFA) y Compensación a la Ocupación Temporal y la Movilidad Laboral (SCOTML).

Para 2021, se fijaron tres compromisos en el marco del Programa de Fomento al Trabajo Digno, uno por subprograma:

- SCAPAT: se apoyará a **683 personas desempleadas y subempleadas** residentes de la Ciudad de México, para que accedan a capacitación en nuevas habilidades y competencias laborales; de esta forma, se facilitará su reincorporación al mercado laboral en un mejor puesto de trabajo.
- SFA: se apoyará la creación y fortalecimiento de **320 iniciativas de ocupación por cuenta propia** en los sectores de manufactura y servicios, otorgando a las personas emprendedoras apoyos económicos para la adquisición de mobiliario, maquinaria, equipo y/o herramientas.
- SCOTML: se entregarán por lo menos **4 mil 141 apoyos económicos** a personas buscadoras de empleo por su incorporación a proyectos de ocupación temporal o para contribuir a su traslado a otra entidad del país por motivos laborales.

Tabla 2. Compromisos institucionales del Programa Social Fomento al Trabajo Digno

| Compromiso | Indicador | Meta |
|--|---|---|
| Apoyar la colocación en el mercado laboral de las personas desempleadas y subempleadas de la Ciudad de México mediante la impartición de capacitaciones que les permitan adquirir nuevas habilidades y competencias. | Porcentaje de personas capacitadas | 100% (683 personas capacitadas) |
| Contribuir al acceso efectivo al trabajo digno de las personas que desean emprender un nuevo negocio en la Ciudad de México mediante el fomento de Iniciativas de Ocupación por Cuenta Propia. | Porcentaje de beneficiarios apoyados para que adquieran mobiliario, maquinaria, equipo y/o herramientas | 100% (320 apoyos para adquisición de maquinaria equipo y herramienta) |
| Apoyar la reincorporación al mercado laboral de las personas desempleadas de la Ciudad de México mediante su colocación en ocupaciones temporales o apoyando su traslado a otras entidades del país. | Porcentaje de beneficiarios incorporados a un proyecto interinstitucional de ocupación temporal | 100% (4,141 personas inscritas en un proyecto de ocupación temporal) |

Estrategia 2.2 Fomento, Constitución y Fortalecimiento de Empresas Sociales y Solidarias de la Ciudad de México (FOCOFESS)

El programa FOCOFESS busca contribuir a la generación y mantenimiento de fuentes de empleo formales dentro de la economía social y solidaria en la Ciudad de México. Para ello, entrega apoyos directos e indirectos a organizaciones sociales y sociedades cooperativas que operan bajo principios cooperativistas y solidarios. Para cumplir con su objetivo, el programa FOCOFESS se divide en dos subprogramas, uno enfocado en organizaciones sociales interesadas en constituirse legalmente como sociedades cooperativas (Subprograma de Fomento y Constitución de Empresas Sociales y Solidarias), y otro enfocado en la consolidación de sociedad cooperativas ya constituidas legalmente (Subprograma de Fortalecimiento de Empresas Sociales y Solidarias).

Esta creación de nuevas fuentes de empleo dentro de la economía social y solidaria de la Ciudad de México y el apoyo para los empleos ya existentes se alinea con el eje 2 “Ciudad Sustentable”, objetivo 2.1 “Desarrollo Económico Sustentable e Incluyente y Generación de Empleo, subobjetivo 2.1.3 “Fortalecer la Economía Social y el Emprendimiento” del Programa de Gobierno de la Ciudad de México 2019-2024. De la misma forma, se alinea a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular, el objetivo 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”.

En 2021, se establecieron objetivos específicos para los dos subprogramas de FOCOFESS:

- Fomento y constitución:** Se beneficiará hasta a **213 organizaciones** sociales con apoyos directos e indirectos. Los apoyos directos consisten en una transferencia económica para la compra de maquinaria, equipo y materia prima (**213 apoyos**). Los apoyos indirectos incluyen: solventar el cobro notarial asociado a la generación del acta constitutiva (**213 actas**); la capacitación de dos miembros de la organización para introducirlos a temas de economía social y solidaria (**426 personas capacitadas**); y la provisión de dos asistencias técnicas por organización para la formulación de los respectivos planes de negocio (**426 asistencias técnicas**).
- Fortalecimiento:** Se beneficiará a **505 sociedades cooperativas** con apoyos directos e indirectos. Los apoyos directos consisten en una transferencia económica para la compra de maquinaria, equipo y materia prima (**505 apoyos**). Los apoyos indirectos incluyen: la capacitación de dos miembros de la sociedad beneficiada para reforzar el conocimiento de temas relacionados con la economía social y solidaria (**1,010 personas capacitadas**); y la provisión de dos asistencias técnicas por organización para la formulación de los respectivos planes de negocio (**1,010 asistencias técnicas**).

Tabla 3. Compromisos institucionales del Programa Social FOCOFESS

| Compromiso | Indicador | Meta |
|--|---|------------------------------------|
| Contribuir al fomento y constitución de sociedades cooperativas mediante la entrega de apoyos directos para la compra de maquinaria, equipo y materia prima. | Porcentaje de apoyos directos entregados en el Subprograma de Fomento | 100% (213 organizaciones) |
| Contribuir al fortalecimiento de sociedades cooperativas mediante la entrega de apoyos directos para la compra de maquinaria, equipo y materia prima. | Porcentaje de apoyos directos entregados en el Subprograma de Fortalecimiento | 100% (505 sociedades cooperativas) |
| Contribuir a la constitución de sociedades cooperativas mediante la emisión de Actas Constitutivas . | Porcentaje de Actas Constitutivas entregadas en el Subprograma de Fomento. | 100% (213 actas constitutivas) |
| Proporcionar capacitación a los socios integrantes de las Organizaciones Sociales beneficiarias del Programa Social, mediante la realización de cursos en materia de economía social y solidaria u otros. | Porcentaje de capacitaciones realizadas en el Subprograma de Fomento | 100% (426 personas capacitadas) |

| Compromiso | Indicador | Meta |
|--|--|-----------------------------------|
| Proporcionar capacitación a los socios integrantes de las Sociedades Cooperativas beneficiarias del Programa Social, mediante la realización de cursos en materia de economía social y solidaria u otros. | Porcentaje de capacitaciones realizadas en el Subprograma de Fortalecimiento | 100% (1,010 personas capacitadas) |
| Otorgar asistencias técnicas especializadas a las Organizaciones Sociales beneficiarias del Programa Social mediante implementación de nuevas metodologías para la elaboración del Proyecto Productivo. | Porcentaje de asistencias técnicas realizadas en el Subprograma de Fomento | 100% (426 asistencias técnicas) |
| Otorgar asistencias técnicas especializadas a las Cooperativas beneficiarias del Programa Social mediante la implementación de nuevas metodologías para la elaboración del Plan de Negocios. | Porcentaje de asistencias técnicas realizadas en el Subprograma de Fortalecimiento | 100% (1,010 asistencias técnicas) |

Además de las metas planteadas, se mejorará el proceso de implementación y desarrollo del programa por medio un sistema informático lo cual permitirá transparentar el proceso, evitar la corrupción y el uso de intermediarios, ya que además se otorgará un curso a las personas interesadas para que participen en las convocatorias.

Con la finalidad de difundir y fomentar el cooperativismo entre diversos sectores, y con ellos crear cooperativas, se desarrollarán reuniones con distintos actores como universidades, mediante un Circuito Universitario, dependencias y organizaciones dedicadas al cuidado de personas, mensajería, comedores comunitarios, de energía sustentable, diversidad sexual y de cultura. A la par se desarrollarán diversas estrategias que permitan generar cadenas de valor y espacios de comercialización en beneficio de las cooperativas por medio de tianguis virtual, búsqueda de espacios para ofrecer sus servicios en el sector privado, entre otros.

Estrategia 2.3. Fomento al Empleo mediante la Intermediación Laboral

A través de este eje de acción, se contribuye a que personas buscadoras de empleo logren colocarse en un empleo formal acorde a sus capacidades y necesidades; siempre procurando mantener un enfoque de igualdad y apoyo a grupos de atención prioritaria. Se cuenta con distintas estrategias para propiciar espacios de encuentro entre personas empleadoras y buscadoras de empleo: Bolsa de trabajo, Portal del Empleo, “Abriendo Espacios” y Ferias de Empleo.

La colocación de las personas habitantes de la Ciudad de México en empleos dignos se alinea con el eje 2 “Ciudad Sustentable”, objetivo 2.1 “Desarrollo Económico Sustentable e Incluyente y Generación de Empleo, subobjetivos 2.1.3 “Fortalecer la Economía Social y el Emprendimiento”, 2.1.6 “Mejorar la Protección Social para el Empleo” y 2.1.7 “Derechos Humanos y Empleo” del

programa de Gobierno de la Ciudad de México 2019-2024. Por último, se alinea además a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular, el objetivo 1 “Fin de la Pobreza”, el 5 “Igualdad de Género”, el 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico” y el 10 “Reducción de Desigualdades”.

Para 2021, se establecieron compromisos instituciones centrados en la colocación laboral de personas buscadoras de empleo, con especial énfasis en grupos de atención prioritaria. A través de los servicios de Bolsa de Trabajo se espera alcanzar una meta de **160 mil atenciones a personas buscadoras de empleo y 50 mil colocaciones** en puestos de trabajo formales. La cifra representaría una tasa de colocación de 31%.

Lo anterior será posible gracias a captación de por lo menos **90 mil vacantes competitivas**, con el objetivo de facilitar el acceso de las personas buscadoras de empleo de la Ciudad de México a un empleo bien remunerado y a través de ferias de empleo virtuales. Dichas vacantes incrementarán las oportunidades de empleo para los buscadores de empleo. Para lograrlo se instalarán de Centros de Intermediación Laboral en las Unidades del Servicio de Empleo de la Ciudad de México; se fortalecerán los eventos virtuales de Intermediación laboral y la Red Nacional de Vinculación Laboral. A la par, se instalará un Comité Ejecutivo de Empleo con la participación de otras dependencias del sector privado y organizaciones civiles; y finalmente, se reforzará la promoción de Portafolio de servicios al sector privado y asociaciones.

Con la estrategia “Abriendo Espacios”, se plantea atender a por lo menos **20 mil 250 personas** adultas mayores y en situación de discapacidad, de las cuales se estima colocar a por lo menos **5,050** (25%) de ellas en puestos de trabajo. Lo anterior, apoyado con la impartición de al menos **30 talleres** de sensibilización sobre la inclusión laboral de grupos prioritarios a personas del sector empresarial, sector público y grupos de atención prioritaria.

Con la finalidad de mejorar la atención y la calidad en el servicio, impulsando la certificación del personal que da atención a los buscadores de empleo para mejorar el servicio, a través del ICAT.

Tabla 4. Compromisos institucionales de Fomento al Empleo mediante la Intermediación Laboral

| Compromiso | Indicador | Meta |
|---|--|--|
| Fomentar el derecho al trabajo digno y bien remunerado de las personas buscadoras de empleo de la Ciudad de México a través de la provisión del servicio de Bolsa de Trabajo. | Porcentaje de atención a buscadores de empleo | 100% de la meta (160 mil atenciones) |
| Colocar a personas buscadoras de empleo en una vacante de empleo formal | Porcentaje de colocación laboral | 100% de la meta (50,000 personas colocadas) |
| Apoyar la colocación en el mercado laboral de las personas desempleadas y subempleadas de la Ciudad de México mediante la organización de ferias de empleo virtuales. | Porcentaje de colocación en eventos virtuales realizados | 100% (1,140 personas colocadas) |

| Compromiso | Indicador | Meta |
|--|---|--|
| Captar vacantes competitivas para poder vincular a las personas buscadoras de empleo que acuden al servicio de bolsa de trabajo. | Porcentaje de avance en la captación de vacantes | 100% (90,000 vacantes captadas) |
| Contribuir a garantizar el derecho al trabajo de las personas adultas mayores y las personas con discapacidad de la Ciudad de México a través de servicios de atención a personas buscadoras de empleo. | Porcentaje de avance en la atención a grupos prioritarios de la Estrategia “Abriendo Espacios” | 100% de la meta (20,250 personas atendidas) |
| Contribuir a hacer efectivo el derecho al trabajo de las personas adultas mayores y las personas con discapacidad de la Ciudad de México a través del servicio de colocación laboral. | Porcentaje de colocación laboral de grupos de atención prioritaria en la Estrategia “Abriendo Espacios” | 100% (5,050 personas colocadas) |
| Fomentar la inclusión laboral de personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria de la Ciudad de México a través de la impartición de talleres de sensibilización dirigidos a al sector empresarial, sector público y personas de los grupos de atención prioritaria. | Porcentaje de avance en la realización de talleres de sensibilización para la inclusión laboral de personas de los grupos de atención prioritaria | 100% (30 talleres) |

Estrategia 2.4 Capacitación y certificación laboral

El Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT), imparte cursos de capacitación, para y en el trabajo, además de acreditar y certificar competencias en beneficio de las personas en edad de trabajar, ocupadas o en busca de empleo en la Ciudad de México.

Esta labor es sumamente relevante ante un entorno productivo que evoluciona vertiginosamente transformando las necesidades de conocimientos y habilidades en la población trabajadora, por lo que la constante renovación mediante la capacitación es una llave de acceso a oportunidades de empleo dignos. Lo mismo ocurre con la certificación de competencias laborales que evalúa y reconoce oficialmente los saberes, habilidades y destrezas para desempeñar una actividad laboral, con independencia de la forma en que hayan sido adquiridas por las personas. Estas acciones se alinean con el eje 2 “Ciudad Sustentable”, objetivo 2.1 “Desarrollo Económico Sustentable e Incluyente y Generación de Empleo” del programa de Gobierno de la Ciudad de México 2019-2024. Por último, se alinean también al objetivo 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico” de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Durante 2020 el ICAT inauguró muy rápidamente **dos nuevas modalidades de capacitación a distancia** a raíz de las recomendaciones del gobierno de la ciudad con la campaña “Quédate en casa” para prevenir contagios. Se pusieron a disposición de la ciudadanía las modalidades de capacitación denominadas “Cursos en línea” y “Cursos en directo” a través de la Plataforma Icat a Distancia, cuya capacidad se ha incrementado para poder brindar capacitación gratuita a 135

mil personas por año (<https://icatcdmx.mx/>). Actualmente cuenta con 10 cursos en línea: el ABC de las ventas, Administración para no administradores, Automanejo del estrés, Calidad en el servicio, Fundamentos de Marketing Digital, Manejo de Hojas de Cálculo, Ortografía y redacción, Teletrabajo, Trabajo en equipo y Atención a comensales, con duración de entre 20 y 40 horas, fortaleciendo habilidades duras y blandas.

Para finales de este año contará con 12 cursos más, lo cual incrementará la oferta a 22 cursos gratuitos en línea. Los nuevos cursos tendrán las siguientes temáticas: Limpieza verde, Liderazgo, Sustentabilidad y desarrollo sustentable, Manejo de problemas y toma de decisiones, Administración del tiempo, La composta: importancia, elaboración y uso agrícola, Comunicación y superación personal, Manejo de Conflictos, Reciclamiento de basura: una opción ambiental comunitaria, Relaciones humanas y Planeación de vida y trabajo.

Además, se superará en 10% las metas de capacitación y certificación del año previo. De esta forma, se capacitará a por lo menos a **9 mil 478 personas**, de las cuales **948** (10%) serán pertenecientes a grupos de atención prioritaria. Adicionalmente, se espera que **151 personas** realicen procesos de evaluación con fines de certificación oficial. Con ello se contribuye a la reducción de brechas de desigualdad de oportunidades a empleo de calidad.

Finalmente, se continuará con la publicación trimestral de la revista CAPACITART Ciudad de México. Desde que surgió, en el año 2019, se ha posicionado como una fuente de conocimiento que abona a la discusión para el desarrollo de políticas públicas que mejoren la inclusión laboral y contribuya a la garantía del trabajo digno de las personas que habitan la Ciudad de México. A la fecha cuenta con 8 números publicados (<https://www.icat.cdmx.gob.mx/revista-digital>). Para el 2021 seguirá contribuyendo al conocimiento mediante el establecimiento de una meta establecida de **4 nuevos números** con temáticas y aportaciones relevantes en el mundo laboral.

Entre los nuevos proyectos que se plantea el ICAT se encuentra el desarrollo del “Programa de orientación formativo-laboral de la Ciudad de México”, el cual tiene como propósito fomentar el desarrollo de habilidades para la definición de una ruta formativa y ocupacional que oriente el ciclo de vida laboral de las y los jóvenes de la Ciudad de México.

Tabla 5. Compromisos institucionales suscritos de Capacitación y certificación laboral

| Compromiso | Indicador | Meta |
|---|--|---|
| Contribuir al incremento de la empleabilidad de las personas mayores de 15 años, ocupadas o desocupadas, mediante la impartición de procesos de capacitación que fortalezcan sus competencias laborales | Tasa de variación anual de personas capacitadas | 10% más que en 2020 (9,478 personas capacitadas) |
| | Porcentaje de personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria capacitadas | 10% del total (948 personas) |
| Contribuir al acceso a un empleo digno de las personas en edad productiva a través de la certificación oficial de competencias laborales | Tasa de variación anual de personas que realizan procesos de evaluación con fines de certificación | 10% más que en 2020 (151 personas con procesos de certificación) |

| Compromiso | Indicador | Meta |
|---|---|--|
| Fomentar la generación de conocimiento en materia de empleo digno y cultura de capacitación y certificación de competencias laborales mediante la publicación periódica de la Revista CAPACITART Ciudad de México | Porcentaje de números de la revista integrados | 100% de la meta (4 números de la revista) |
| Contribuir al desarrollo de habilidades para el empleo verde de las personas en edad productiva en la Ciudad de México, a través de cursos de capacitación laboral en materia de sustentabilidad. | Porcentaje de nuevos cursos en materia de sustentabilidad desarrollados | 100% (4 cursos) |
| Poner a disposición de la población joven de la Ciudad de México el Programa de Orientación Formativo-Laboral en modalidades accesibles (Etapas: diseño, elaboración de contenidos, funcionalidad en plataforma) | Porcentaje de avance para la apertura del Programa de Orientación Formativo-Laboral | 100% |

Estrategia 2.5 Estudios del Trabajo

Además de las acciones de atención a público, la STYFE cumple con la encomienda de propiciar las investigaciones y eventos en materia laboral, que promuevan el ejercicio y respeto de los derechos humanos laborales en esta ciudad. Estas acciones permiten mostrar y analizar las grandes problemáticas del mercado laboral que abona al diseño de políticas públicas y aportan evidencia para el diseño y ajuste de estrategias para combatir problemas como desempleo, mala calidad del empleo, desigualdades que impiden el pleno goce de los derechos laborales.

Con la elaboración de estudios del trabajo se propone fortalecer la calidad y cantidad de fuentes de información y análisis sobre temas laborales de la Ciudad de México por medio análisis novedosos de información poco utilizada que permiten conocer las características de los retos que enfrenta la Ciudad en materia laboral, en esa medida, se alinea con el eje 2 “Ciudad Sustentable”, objetivo 2.1 “Desarrollo Económico Sustentable e Incluyente y Generación de Empleo del Programa de Gobierno de la Ciudad de México 2019-2024. De la misma forma, se alinea a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular, el objetivo 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”.

Para 2021, se han planteado compromisos institucionales en tres frentes: en primer lugar, se busca contribuir al diseño de una estrategia de reducción del trabajo infantil, a partir de la evidencia disponible y del estudio de acciones llevadas a cabo en otros lugares. Con dicha investigación se plantea generar una estrategia intra e intersecretarial para combatir esta importante problemática.

En segundo término, se plantea la meta de realizar al menos 80 reportes sobre los principales problemas laborales de la Ciudad de México; así como 10 reportes enfocados en las poblaciones vulnerables. De esta forma, se contribuye a la generación de conocimiento en la materia y, de manera fundamental, a la generación de mejores políticas públicas laborales.

En tercer lugar, se establece la meta de llevar a cabo al menos 10 acciones de difusión y fortalecimiento del Diagnóstico de Competencias Demandadas (DiCoDe). El DiCoDe es una herramienta innovadora que permite identificar las principales competencias laborales requeridas por los empleadores en la Ciudad de México, que sintetiza y concentra de manera dinámica los requerimientos que se reflejan en las principales páginas de agencias de búsqueda de empleo; con ello, se contribuye a cerrar la brecha informativa entre personas empleadoras y buscadoras de empleo; así como para el diseño de planes de capacitación que doten de las habilidades y competencias requeridas por el sector productivo.

Tabla 6. Compromisos institucionales suscritos de estudios del trabajo

| Compromiso | Indicador | Meta |
|---|--|--|
| Coadyuvar en el diseño de una estrategia integral de reducción del trabajo infantil en la Ciudad de México | Avance en el diseño de una estrategia de disminución del trabajo infantil. | 100% de avance (1 diseño de estrategia para la disminución del trabajo infantil en la Ciudad de México) |
| Contribuir a que la ciudadanía conozca los principales problemas laborales de la Ciudad de México mediante la generación de reportes y análisis periódicos | Avance de reportes sobre problemáticas laborales en la Ciudad de México | 100% de avance (80 reportes) |
| Contribuir a que la ciudadanía conozca los principales problemas laborales de la población en situación de vulnerabilidad de la Ciudad de México mediante la generación de reportes y análisis periódicos | Avance de reportes sobre problemáticas laborales de la población vulnerable en la Ciudad de México | 100% de avance (10 reportes) |
| Contribuir a reducir la brecha de información entre personas buscadoras de empleo y personas empleadoras mediante el fortalecimiento y difusión del DICODE. | Acciones de difusión con actores internos del Gobierno de la CDMX, organismos internacionales y academia | 100% de avance (10 acciones) |

Eje 3. Derechos laborales

Estrategia 3.1 Previsión social e inspección laboral

La STYFE vigila el cumplimiento y promueve el respeto de los derechos humanos laborales, así como el apego de los centros de trabajo de competencia de las autoridades de la Ciudad de México a la normatividad vigente. La inspección laboral permite garantizar la persistencia de condiciones de trabajo decentes para la población trabajadora, prestando especial atención a temas como: la existencia de contratos escritos, el pago de un salario acorde con los mínimos establecidos, la inscripción de las personas trabajadoras a la Seguridad Social y el goce de prestaciones laborales (vacaciones, aguinaldo, pago de utilidades, etc.). En materia de previsión social se trabaja en temas fundamentales como el trabajo infantil, el trabajo no asalariado, el sistema de cuidados, la seguridad y salud en el trabajo y la igualdad laboral sustantiva. Esta agenda además se lleva adelante en comunicación y colaboración con otras instancias de gobierno, locales y federales.

Las acciones de previsión social e inspección laboral se alinean con el eje 2 “Ciudad Sustentable”, objetivo 2.1 “Desarrollo Económico Sustentable e Incluyente y Generación de Empleo, línea de acción 2.1.7 “Derechos Humanos y Empleo” del Programa de Gobierno de la Ciudad de México 2019-2024. De la misma forma, se alinea con el objetivo 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico” de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Con esta administración, la inspección de trabajo tomó un rumbo distinto con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras que prestan servicios en centros de trabajo establecidos en la ciudad. Entre las grandes mejoras, destaca que se retomaron las visitas de inspección ordinarias que se habían detenido en el pasado, ya que únicamente se realizaban inspecciones extraordinarias; asimismo, se comenzaron a realizar labores de supervisión a los Inspectores Locales de Trabajo con el fin de eliminar malas prácticas y combatir la corrupción. En tercer lugar, se mejoró la manera en que se realizaban las diligencias de inspección, realizándose una separación entre el procedimiento de inspección y el procedimiento administrativo sancionador, logrando también abatir en un 80% el rezago dentro de los Procedimientos Administrativos Sancionadores con el que se encontró nuestro gobierno; esto último gracias al impulso que hemos puesto en marcha para implementar nuevos canales de comunicación con la ciudadanía, lo que ha permitido, con apoyo tecnológico, reducir los tiempos y la calidad de la atención.

En cuanto a la defensa jurídica se implementó la revisión exhaustiva de las causales de improcedencia y sobreseimiento que pudieran actualizarse en los diferentes juicios, con la finalidad de que los mismos fueran sobreseídos, sin necesidad de que los juzgadores entraran al estudio del fondo.

Con motivo de la emergencia sanitaria, se emitió el Protocolo de Inspección de Trabajo sobre Seguridad e Higiene, mismo que puede ser consultado a través de la siguiente página electrónica <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/covid19/inspeccion-del-trabajo>. Además, en aras de promover la igualdad laboral sustantiva se elaboró el Protocolo de Seguridad e Higiene en el Trabajo para personas empleadoras y trabajadoras del hogar, disponible en <https://www.traba->

jo.cdmx.gob.mx/covid19/trabajo-del-hogar, y se habilitó el correo electrónico para la atención de las personas trabajadoras no asalariadas atenciondtps@cdmx.gob.mx, así como atención de mensajes de texto y whatsapp para facilitar la comunicación con este sector de la población. Todas estas acciones continuarán y se reforzarán para contribuir a garantizar las condiciones de trabajo en un entorno de igualdad y justicia.

Para 2021, se contribuirá a garantizar a las personas trabajadoras de la Ciudad de México el desarrollo de sus actividades económicas en condiciones adecuadas a través de la inspección. Para ello se plantean los siguientes compromisos:

- 600 visitas de inspección a centros de trabajo de jurisdicción local, con especial énfasis en sectores prioritarios como: industria de la construcción; empresas de seguridad privada; servicios de limpieza y de subcontratación.
- 100 por ciento de las solicitudes de inspección serán atendidas o canalizadas a otras autoridades para su atención.
- Supervisión al 5 por ciento de las visitas de inspección que se ejecutan por los inspectores de trabajo a fin de vigilar que se desarrollen dentro de un marco de legalidad y transparencia, evitando actos de corrupción.
- Impartición de cursos de capacitación que profesionalicen, capaciten y mantengan actualizados a los inspectores locales de trabajo.
- Asimismo, se modernizará la inspección del trabajo mediante un nuevo mecanismo de autocumplimiento, que permita identificar las obligaciones laborales del empleador e incrementar la formalización del empleo. Para ello se pretende:
- Diseñar mecanismos interdependenciales para generar una plataforma tecnológica que contenga los requerimientos que debe enviar el centro de trabajo, a fin de verificar el debido cumplimiento de sus obligaciones laborales en materia de condiciones generales de trabajo.
- Establecer un mecanismo de colaboración para informar a nuevas empresas sobre las acciones de inspección y facilitar su capacitación para el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Con la finalidad de que las personas empleadoras y trabajadoras de la Ciudad de México conozcan sus derechos y obligaciones y con ello se impacte en el abatimiento de la violación de los derechos laborales y en la disminución de los riesgos de trabajo, se realizarán:

- 60% más cursos que en 2020, en materia de seguridad y salud en el trabajo enfatizando la prevención de riesgos de contagio por COVID-19 (48 cursos)
- 4 webinars sobre condiciones generales de trabajo, dirigidos a las personas trabajadoras.
- 5 webinars sobre cómo desahogar de manera eficiente las inspecciones laborales en la emergencia sanitaria.
- 100 por ciento de las asesorías en materia de inspección que se solicitan a través de medios electrónicos son atendidas o canalizadas a la autoridad competente.
- Cumplir con las **acciones** relacionadas con la gestión de las sesiones ordinarias y (o extraordinarias), así como el seguimiento de los acuerdos derivados del Programa de Trabajo de la **Comisión Consultiva para la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Ciudad de México (CO-COSST-CDMX)**.

Para contribuir a reducir la informalidad de las trabajadoras del hogar, a través del registro a la seguridad social del IMSS en 2021, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- 16 acciones de difusión para fomentar el registro en la seguridad social, en coordinación con alcaldías y dependencias del gobierno federal y local, esencialmente con Álvaro Obregón, Benito Juárez, Coyoacán y Miguel Hidalgo.
- Elaborar propuesta de reforma del Reglamento General de Inspección de Trabajo y Aplicación de Sanciones a fin de garantizar la vigilancia de las Condiciones Generales de Trabajo de las personas trabajadoras del hogar.
- Estrategia de comunicación territorial y electrónica para dar información con las facilidades administrativas para realizar el alta a trabajadoras del hogar a la seguridad social.

Por su parte, para contribuir a la incorporación de los trabajadores independientes al régimen obligatorio de la Ley del Seguro Social, incluyendo el seguro de retiro, mediante acciones coordinadas con el IMSS y las alcaldías, se realizará:

- Coordinación interinstitucional para establecer los mecanismos a través de los cuales se promoverá el beneficio de la incorporación entre los distintos grupos de los trabajadores por cuenta propia.
- 16 acciones de difusión, en coordinación con alcaldías, dependencias y entidades del gobierno federal y local.
- Elaboración de infografías y mecanismos de difusión en redes sociales.

Para proteger y promover los derechos de las personas trabajadoras no asalariadas con registro ante la STYFE a fin de que puedan desarrollar sus actividades laborales dignamente y con seguridad, se realizarán lo siguiente:

- Fortalecer el diálogo social con las autoridades vinculadas al proceso de regularización de las personas trabajadoras no asalariadas en la Ciudad de México.
- Implementación de estrategias de comunicación sobre los derechos de las personas trabajadoras no asalariadas por medio del resello de sus licencias como trabajadores no asalariados.
- Dar respuesta al **100% de las solicitudes** que las personas trabajadoras no asalariadas realicen con respecto a la expedición de credenciales y licencias de trabajo, con la finalidad de cumplir con los requisitos que mandata la ley para realizar sus labores.

Adicionalmente, se incluyeron 8 compromisos que contribuyen a mejorar la inclusión y al cumplimiento de la normatividad laboral.

- Llevar a cabo al menos **6 acciones** encaminadas a implementar la Norma Oficial Mexicana referente a los Factores de Riesgo Psicosocial (NOM-035) tanto al interior de la STYFE como en otras dependencias del gobierno de la ciudad; por medio de mesas de trabajo, diseño de cuestionarios y estrategias de intervención en entornos institucionales.
- Cumplir con al menos **8 acciones** relacionadas con el diseño, programación e implementación de cursos de capacitación en materia de **igualdad sustantiva** para personas trabajadoras, representantes empresariales y población en general. Con este compromiso se contribuye a generar espacios libres de violencia y de acoso laboral, además en este año, se incluirán acciones en favor de los derechos de la comunidad LGBTTTI.
- Cumplir con al menos **8 acciones** relacionadas con el diseño, programación e implementación de cursos de capacitación en materia de **trabajo infantil y adolescentes en edad de trabajar** impartidos a personas empleadoras y población en general. Adicionalmente, se otorgará una **“insignia contra el trabajo infantil”** a fin de reconocer y difundir a empresas que

realizan acciones para prevenir y erradicar el trabajo infantil, o que protejan los derechos de los adolescentes trabajadores en edad permitida.

- Participar activamente en las mesas de trabajo para la implementación del **Sistema de Cuidados de la Ciudad de México**, con el objetivo de imprimir un enfoque de respeto a los derechos laborales de las personas cuidadoras.
- Cumplir con el **100% de las acciones** relacionadas con la participación en las sesiones ordinarias y el seguimiento de los acuerdos derivados del Programa de Trabajo de la Comisión Interdependencial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de los Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida de la Ciudad de México (**CITI-CDMX**).

Tabla 7. Compromisos institucionales suscritos de Previsión social e inspección laboral

| Compromiso | Indicador | Meta |
|---|--|---|
| Contribuir a la vigilancia de las medidas de seguridad e higiene y condiciones generales de trabajo (CGT) de las personas trabajadoras de la Ciudad de México, en especial de los sectores más vulnerables, a través de inspecciones ordinarias y extraordinarias a centros de trabajo. | Porcentaje de avance en las inspecciones programadas | 100% (600 inspecciones) |
| Contribuir a la vigilancia de las condiciones generales de trabajo de las personas trabajadoras de la Ciudad de México, en especial de los sectores más vulnerables, a través de la realización de actuaciones laborales coordinadas con otras instancias locales y federales. | Porcentaje de canalizaciones para su atención pertinentes | 100% de atenciones y canalizaciones para su atención |
| Contribuir a la vigilancia de las condiciones generales de trabajo de las personas trabajadoras de la Ciudad de México, en especial de los sectores más vulnerables, a través de la profesionalización y capacitación de las personas que realizan las inspecciones. | Porcentaje de avance en los cursos programados | 100% (1 curso) |
| Contribuir al cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo de las personas trabajadoras de la Ciudad de México mediante la realización de visitas de supervisión durante el desahogo de las inspecciones y una vez concluidas. | Porcentaje de avance en las supervisiones a centros de trabajo | 5% de las visitas de inspección supervisadas |
| Promover el cumplimiento de la normatividad laboral a través de la creación de una plataforma de autocumplimiento | Porcentaje de avance en la creación de la plataforma | 100% |
| Fomentar la cultura de prevención laboral en la Ciudad de México mediante la impartición de cursos en materia de seguridad, salud e higiene para personas empleadoras y trabajadoras. | Porcentaje de avance en los cursos y talleres de seguridad y salud en el trabajo | 100% (48 cursos y talleres) |

| Compromiso | Indicador | Meta |
|---|--|------------------------------------|
| Contribuir al cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo (CGT) y seguridad, salud e higiene de las personas trabajadoras de la Ciudad de México mediante la impartición de cursos de capacitación para la población en general en materia de legislación laboral. | Porcentaje de avance en los cursos de CGT a personas trabajadoras | 100% (4 webinars) |
| Contribuir al cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo (CGT) y seguridad, salud e higiene de las personas trabajadoras de la Ciudad de México mediante la impartición de cursos de capacitación para empresarios en materia de legislación laboral. | Porcentaje de avance en los cursos de CGT a empresarios | 100% (5 webinars) |
| Contribuir a generar entornos laborales saludables para las personas trabajadoras de la Ciudad de México a través de la participación en la Comisión Consultiva para la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Ciudad de México (COCOSST-CDMX) | Porcentaje de acciones realizadas relativas a la COCOSST-CDMX | 100% (acciones) |
| Contribuir a la formalización de personas trabajadoras del hogar mediante la implementación acciones de difusión | Porcentaje de acciones de difusión implementadas | 100% (16 acciones de difusión) |
| Contribuir a la formalización de personas trabajadoras del hogar mediante la realización de una propuesta de reforma del Reglamento General de Inspección de Trabajo y Aplicación de Sanciones | Porcentaje de avance en la propuesta de reforma de reglamento | 100% (1 propuesta) |
| Contribuir a la incorporación de trabajadores independientes por medio de acciones de difusión | Porcentaje de jornadas informativas implementadas | 100% (16 acciones de difusión) |
| Promover el acceso de las personas trabajadoras no asalariadas a un trabajo decente mediante la atención de solicitudes y la implementación de acciones de promoción de sus derechos | Porcentaje de avance en la atención a las solicitudes relacionadas con expedición de credencial y licencias de trabajadores no asalariados | 100% de atención a las solicitudes |
| Contribuir a generar una cultura de prevención de riesgos psicosociales mediante la implementación de la NOM-035-STPS-2018 al interior del gobierno de la Ciudad de México | Porcentaje de acciones relativas a la implementación de la NOM-035 en el sector público de la Ciudad de México | 100% (4 acciones) |

| Compromiso | Indicador | Meta |
|---|--|-------------------------------------|
| Propiciar el respeto de los derechos de las personas trabajadoras de la Ciudad de México, en particular las mujeres, a través de la impartición de cursos de equidad de género laboral. | Porcentaje de acciones dirigidas a la promoción de la igualdad sustantiva | 100% (8 acciones) |
| Contribuir a la protección de los derechos humanos de niñas, niños y adolescentes de la Ciudad de México mediante la impartición de cursos en materia de trabajo infantil y menores trabajadores en edad permitida. | Porcentaje de acciones dirigidas a la prevención del trabajo infantil y la promoción de los derechos de los menores trabajadores | 100% (8 acciones) |
| Contribuir al respeto de los derechos laborales de las personas cuidadoras mediante la participación en el diseño del Sistema de Cuidados de la Ciudad de México. | Porcentaje de cumplimiento de las actividades previstas para el Sistema de Cuidados | 100% de cumplimiento en actividades |

Además de estos compromisos, durante este año se implementarán innovaciones que van caminando conforme se transforma el mundo laboral, y los cambios que en favor de los trabajadores ha llevado a cabo recientemente la legislación laboral. En este sentido, además se llevará a cabo la:

- Implementación del **Registro patronal que utiliza trabajo a domicilio**; y del **Registro de empleadores que emplean trabajo de menores** (incluyendo la autorización de trabajo del menor), y del **Registro de personas trabajadoras del hogar**.
- **Participación** de los Inspectores Locales en el **proceso de legitimación de los contratos colectivos de trabajo de las organizaciones sindicales de industria local**.
- Implementación de una estrategia que permita a la inspección laboral verificar de manera **exclusiva las supuestas transgresiones denunciadas en lugar de todas las Condiciones Generales de Trabajo**, con la finalidad de incrementar el número de trabajadores beneficiados con la inspección.

Estrategia 3.2 Justicia Laboral

A través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (PDT), se brinda asesoría, representación y canalización, de forma gratuita y con un servicio de calidad, a las personas trabajadoras de la Ciudad de México que consideran que sus derechos laborales han sido violentados.

Esta defensa de los derechos laborales de las personas habitantes y trabajadoras de la Ciudad de México con perspectiva de género se alinea al eje 1 “Igualdad y Derechos”, subeje 1.5 “Derechos de la Mujeres” y al eje 2 “Ciudad Sustentable”, subeje 2.1 “Desarrollo Económico Sustentable e Incluyente y Generación de Empleo”, objetivo estratégico 2.1.7 “Derechos Humanos y empleo” del Programa de Gobierno de la Ciudad de México 2019-2024. De manera análoga, se alinea con los objetivos 5 “Igualdad de Género” y 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En 2020 se realizaron más de 48 mil asesorías a los trabajadores en temas relacionados con el despido injustificado, suspensión de labores, reducción laboral, condiciones laborales en el contexto de la pandemia, entre otros. Asimismo, se realizaron más de 5 mil conciliaciones por distintos medios incluyendo el uso de tecnologías para la atención vía remota. Todo ello con la finalidad de contribuir a la garantía de derechos laborales de los trabajadores de la ciudad.

Con esta dinámica, para 2021, se han establecido 9 compromisos instituciones para contribuir a la defensa y el respeto de los derechos laborales de las personas trabajadoras de la Ciudad de México. En primer lugar, se plantea realizar al menos **20 mil asesorías** a personas que consideran que sus derechos laborales han sido violentados; de ellas, se espera que al menos **40 asesorías se brinden a grupos de atención prioritaria**. Adicionalmente, se espera alcanzar al menos **6 mil 500 conciliaciones** entre personas empleadoras y empleadas, procurando siempre el interés de las personas trabajadoras. Además, se estableció el objetivo de realizar el **100% de demandas solicitadas** por las personas trabajadoras y **canalizar, al 100% de las personas** que lo requieran, a las instancias especializadas en casos de discriminación, hostigamiento y acoso. Por último, para complementar el trabajo que lleva a cabo la PDT, se estableció la meta de impartir al menos **4 pláticas virtuales** de perspectiva de género en el ámbito laboral para universidades e instituciones.

Se realizarán **2 webinars**; el primero con el fin de difundir los Servicios que brinda la PDT, así como la difusión de la Plataforma para la Asistencia Jurídico Laboral para la Población Trabajadora de la CDMX (<https://procuraduriatrabajo.cdmx.gob.mx/>). Mientras que el segundo abordará el tema de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas (PTU), con el fin de que las y los trabajadores reciban en tiempo y forma el pago de reparto de utilidades correspondientes al ejercicio fiscal 2020. Finalmente, y con el objetivo de acercar los Servicios que brinda la PDT a la población trabajadora de la Ciudad de México, sin necesidad de acudir a las instalaciones, se tiene contemplado brindar 4 eventos de atención a través del Procumóvil, así como difusión y cumplimiento a los derechos laborales.

Tabla 8. Compromisos institucionales suscritos de Justicia Laboral

| Compromiso | Indicador | Meta |
|---|--|------------------------------|
| Contribuir a la defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras, grupos prioritarios, beneficiarios y sindicatos, de la Ciudad de México, a través del servicio de asesoría laboral. | Porcentaje de atención en asesorías realizadas | 100% (20 mil asesorías) |
| | Porcentaje de atención en asesorías a grupos prioritarios | 100% (40 asesorías) |
| Contribuir a la defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras de la Ciudad de México a través del servicio de conciliación de conflictos obrero-patronales, individuales y colectivos. | Porcentaje de conciliaciones realizadas | 100% (6,500 conciliaciones) |
| Contribuir a la defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras de la Ciudad de México a través del servicio de conciliación de conflictos obrero-patronales, individuales y colectivos. | Porcentaje de avance en la recuperación de monto para los trabajadores | 100% (100 millones de pesos) |

| Compromiso | Indicador | Meta |
|---|--|--|
| Contribuir a la defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras de la Ciudad de México a través del servicio de representación legal ante las Juntas de Conciliación y la elaboración de demandas. | Porcentaje de representaciones realizadas en tiempo y forma | 100% de las personas que requieran representación de la PDT |
| Contribuir al respeto de los derechos laborales de las personas trabajadoras de la Ciudad de México víctimas de discriminación, hostigamiento y acoso a través de la canalización a las autoridades competentes. | Porcentaje de canalizaciones de personas trabajadoras que requieran atención especial | 100% de las personas que requieran ser canalizadas a las instancias correspondientes |
| Contribuir al respeto de los derechos laborales de las personas trabajadoras de la Ciudad de México mediante la impartición de pláticas virtuales a universidades e instituciones sobre la perspectiva de género en el trabajo. | Número de pláticas laborales con Perspectiva de Género brindadas | |
| | | 4 eventos |
| Contribuir al respeto de los derechos laborales de las personas trabajadoras de la Ciudad de México mediante la impartición de 2 webinars de derechos de los trabajadores: Reparto de Utilidades. | Numero de webinars sobre derechos de los trabajadores impartidos (Reparto de utilidades) | (100%) 2 webinars |
| Contribuir a la defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras de la Ciudad de México a través eventos de atención por medio del Procumóvil | Número de eventos de atención en el Procumóvil | (100%) 4 eventos de atención en alcaldías con el Procumóvil |

Eje 4. Políticas Públicas de vanguardia: Empleos Verdes

Como parte fundamental del compromiso por impulsar una transición justa hacia economías sostenibles y de trabajo decente, la STYFE apoya el surgimiento y mantenimiento de fuentes de empleo verde. Es decir, trabajos dignos que contribuyan a reducir, adaptar o mitigar el impacto ambiental, a preservar el medio ambiente o facilitar la adaptación al cambio climático; concentrados sobre todo en sectores emergentes como energías renovables, economía circular, economía sostenible y la eficiencia energética, pero también en otros tradicionales como la agricultura o el tratamiento de residuos. La existencia de empleos verdes tiene efectos positivos tanto en términos laborales como medioambientales para la Ciudad de México, pues redundan en un mayor dinamismo económico, pero de manera sustentable.

Los compromisos en materia de empleos verdes se alinean con el eje 2 “Ciudad Sustentable” del Programa de Gobierno de la Ciudad de México 2019-2024. De forma similar, se alinean con los objetivos 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico” y 13 “Acción por el Clima” de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Para avanzar en el cumplimiento de los compromisos establecidos en materia de Empleos Verdes se requiere de la colaboración cercana con distintas áreas en el interior de la STYFE, así como con otros órganos y niveles de gobiernos. Por tratarse de una política pública innovadora, su consolidación requiere de un esfuerzo previo de transversalización y socialización tanto en el interior como en otros entes externos a Secretaría. Esta estrategia de transversalización se traduce en las siguientes acciones:

- Para contribuir a las acciones del programa social FOCOFESS, se plantea por un lado elaborar un documento que contenga recomendaciones generales en materia de sustentabilidad para ser implementadas por las organizaciones beneficiarias y, por el otro, capacitar tanto al personal del área como a las personas de las organizaciones beneficiarias en temas de desarrollo sustentable y empleos verdes.
- Respecto del Programa de Fomento al Trabajo Digno, se establece el objetivo de incluir al menos a 2 mil 250 de las personas beneficiarias de los tres subprogramas en iniciativas de empleo verde.
- Con el área de Vinculación Laboral, se plantea trabajar un plan operativo que permita ampliar la oferta de vacantes de empleos verdes disponibles a través del Servicio Nacional de Empleo, por medio de medidas de concertación con empresarios y el reconocimiento de las ofertas ya existentes.
- Conformación de una estrategia de política pública de empleos verdes que reúna y encause todos los esfuerzos de la STYFE en la materia. Por otro lado, colaborando con el Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático y la Secretaría de Medio Ambiente de la Ciudad de México, para establecer una metodología para la correcta medición de los empleos verdes en la Ciudad de México. Por último, con el objetivo de visibilizar y avanzar en la discusión de los temas laborales y medioambientales, se llevarán a cabo al menos cuatro mesas de debate público con especialistas en la materia.

- Finalmente, en colaboración con el Instituto de Capacitación para el Trabajo, se plantea desarrollar cuatro cursos de capacitación en materia de sustentabilidad ambiental, que permitiría fortalecer las competencias laborales de personas interesadas en ocuparse en un empleo verde, tales como: Limpieza verde; Sustentabilidad y desarrollo sustentable; la composta: importancia, elaboración y uso agrícola; y Reciclamiento de basura.

Para ello, el ICAT diseñó el Programa de capacitación para el trabajo en materia de sustentabilidad de la Ciudad de México (PROCASU). En coordinación con la Secretaría de Medio Ambiente (SEDEMA) y la STYFE, el ICAT creará la Unidad de Capacitación con una oferta especializada de cursos de capacitación laboral en materia de sustentabilidad, con el propósito de contribuir a cerrar la brecha de habilidades requeridas para atender los principales problemas medio ambientales, detonar el empleo y emprendimientos verdes. Se pretende capacitar a 1,000 personas buscadoras de empleo en las 16 alcaldías de la Ciudad.

Tabla 9. Compromisos institucionales en materia de Empleos Verdes

| Compromiso | Indicador | Meta |
|---|---|--|
| Apoyar el surgimiento de fuentes de empleo verde dentro de la economía social y solidaria de la Ciudad de México a través de la generación de recomendaciones y capacitaciones en materia de empleo verde y desarrollo sustentable | Porcentaje de avance en la elaboración del documento de recomendaciones a cooperativas | 100% (1 documento de recomendaciones) |
| | Porcentaje de avance en capacitaciones efectuadas | 100% (1 capacitación al personal y 1 capacitación a las personas beneficiarias por convocatoria) |
| Contribuir al acceso efectivo al trabajo digno de las personas habitantes de la Ciudad de México mediante su incorporación a proyectos con enfoque de sustentabilidad en las modalidades de capacitación, ocupación temporal y autoempleo | Porcentaje de avance en número de beneficiarios en iniciativas de empleo verde | 100% (2,250 personas beneficiarias) |
| Apoyar la vinculación laboral de las personas desempleadas y subempleadas de la Ciudad de México mediante la ampliación de la oferta de empresas y vacantes de empleos verdes que realiza el Servicio Nacional de Empleo | Porcentaje de avance en la conformación de un plan operativo de intermediación laboral en materia de empleos verdes | 100% (1 plan operativo) |
| Contribuir al acceso de las personas habitantes de la Ciudad de México a fuentes de trabajo con enfoque de sostenibilidad a través del diseño de una política de promoción de empleos verdes | Porcentaje de avance de la propuesta de política pública de empleos verdes | 100% (1 documento) |
| | Porcentaje de avance en acciones de impulso de empleo verde en el marco del Memorando de entendimiento y el Programa de Trabajo Decente | 100% (3 acciones) |

| Compromiso | Indicador | Meta |
|---|--|-------------------------------|
| Contribuir a la generación de conocimiento entorno al empleo verde mediante la definición del concepto y la creación de una metodología de medición | Porcentaje de avance en la metodología de medición de empleos verdes | 100% (1 informe metodológico) |
| Fomentar la discusión pública de los problemas laborales de la Ciudad de México mediante la organización de mesas de debate entre especialistas en temas de empleos verdes | Porcentaje de mesas de trabajo sobre empleo verde realizadas | 100% (4 mesas de trabajo) |
| Contribuir al desarrollo de habilidades para el empleo verde de las personas en edad productiva en la Ciudad de México a través de la impartición de cursos de capacitación laboral en materia de sustentabilidad a través del ICAT | Porcentaje de personas capacitadas en materia de sustentabilidad | 100% (1,000 personas) |



STYFE

