



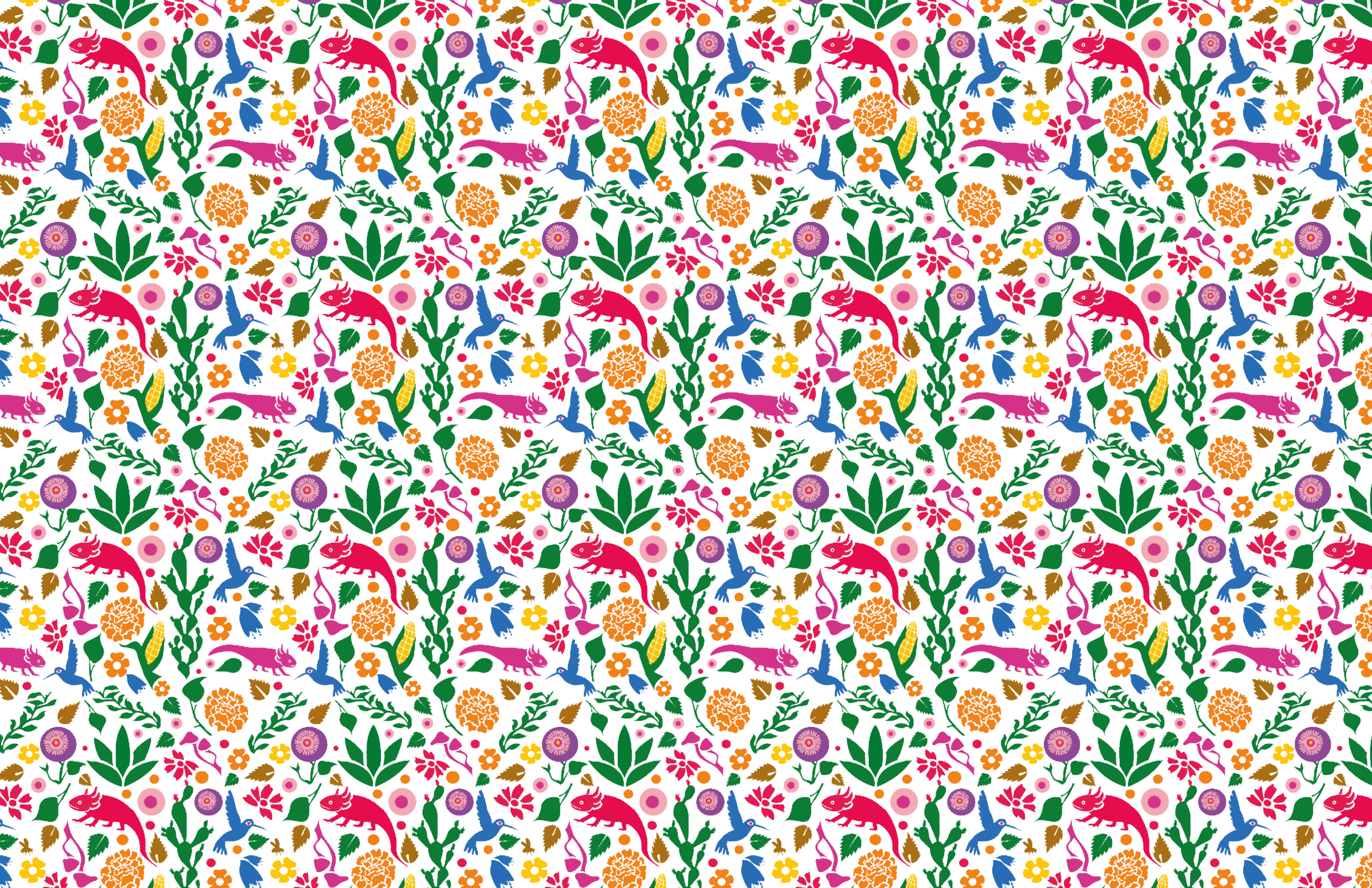
CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

PRIMER INFORME DE GOBIERNO

2024 • CIUDAD DE MÉXICO • 2025

SECRETARÍA DE TRABAJO
Y FOMENTO AL EMPLEO







CONTENIDO



PRESENTACIÓN

p.4



MARCO NORMATIVO

p.12



PANORAMA LABORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

p.14



PROGRAMAS SOCIALES

p.18



EJES DE TRABAJO INSTITUCIONAL

p.38



PROYECTOS Y ACCIONES INSTITUCIONALES

p.86

RESULTADOS GLOBALES

2024-2025

p.92



RETOS Y PERSPECTIVAS

2025-2026

p.96



ANEXO ESTADÍSTICO

p.105



PRESENTACIÓN

La Ciudad de México se consolida en nuestro país como la entidad más importante en materia de trabajo formal. En el periodo de octubre de 2024 a agosto de 2025, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) orientó la política laboral en cinco ejes estratégicos:

1. Promoción del trabajo formal y digno con inclusión laboral;
2. Acceso a la justicia laboral;
3. Capacitación para el trabajo;
4. Condiciones de trabajo dignas, con previsión social e impulso a la autoevaluación e inspección laboral; y
5. Fomento de la economía social y solidaria.

Estas directrices, alineadas al eje **“Ciudad Próspera con Empleo”** del Programa Provisional de Gobierno 2025, han guiado una política laboral profundamente comprometida con la justicia social, la igualdad sustantiva, el bienestar y la prosperidad compartida.

Teniendo como marco la Constitución Política de la Ciudad de México, los cambios en el mundo del trabajo y la vocación laboral de la capital, así como la Reforma Laboral de 2019, la STyFE se consolida como una institución que impulsa acciones de gobierno basadas en el trabajo digno y la tutela efectiva de los derechos laborales. Durante este primer año de gestión se implementaron cambios sólidos y prioritarios para traducir las disposiciones normativas en acciones de gobierno que, de forma sustantiva, mejoren la realidad cotidiana de las y los trabajadores.

Ha sido relevante la intermediación laboral con los actores del trabajo —empresas y sindicatos—; la justicia laboral se fortaleció al recuperar el papel fundamental de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (PRODET) y con los cambios profundos en el Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México. Se transitó hacia un programa de política pública orientado a la capacitación para el trabajo y los derechos laborales. Con especial atención se trabaja para avanzar hacia mejores condiciones laborales mediante el diálogo social, la previsión y la inspección. El trabajo hacia una ciudad cooperativista está dando frutos con empresas sociales orgánicas que reconocen el valor de la solidaridad y de la economía local y comunitaria.

La descentralización territorial de los servicios y la coordinación interinstitucional son acciones que aseguran llegar al mayor número de personas trabajadoras con transparencia y eficiencia en el uso de los recursos públicos.

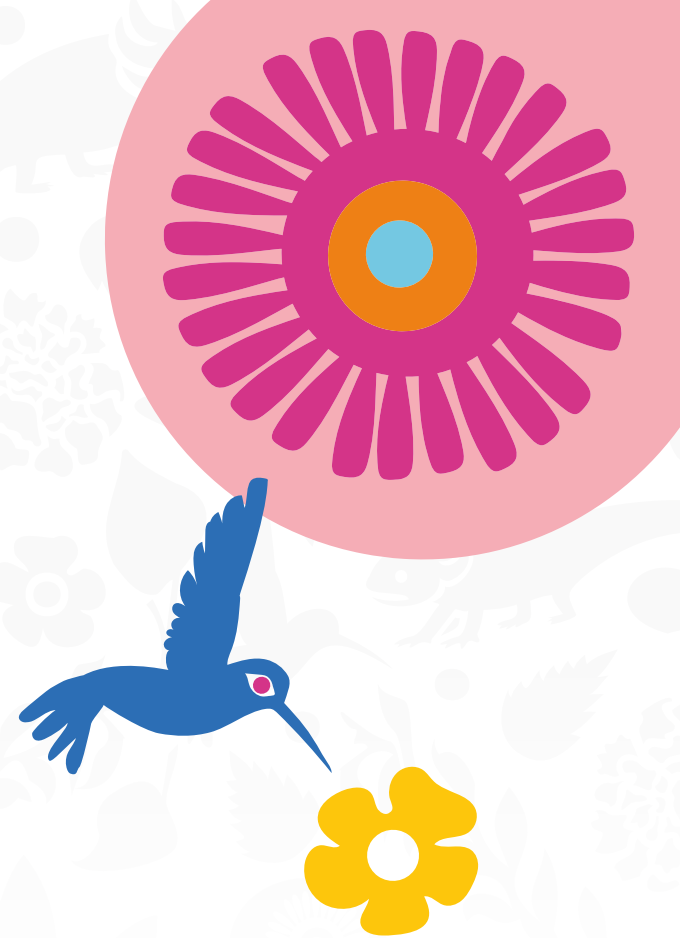
La transversalidad de género es el eje que conduce todo el esfuerzo de la política laboral para avanzar hacia un mundo del trabajo igualitario, libre de discriminación y de violencia por razones de género, incorporando a grupos prioritarios que históricamente han estado excluidos de su derecho al trabajo.

Los resultados obtenidos durante el primer año de gobierno 2024-2025 dan cuenta del compromiso con las personas trabajadoras, bajo la dirección de la Jefa de Gobierno, **Lic. Clara Brugada Molina**, de quien retomamos la convicción de que “no hay mejor política social que el empleo formal”.

Mtra. Inés González Nicolás

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





II. INTRODUCCIÓN

A un año del gobierno encabezado por la Jefa de Gobierno Clara Brugada Molina, la Ciudad de México consolida una nueva etapa de transformación social y económica que tiene como eje la igualdad sustantiva, la justicia social y el bienestar colectivo. La administración capitalina ha reafirmado su compromiso con una visión de ciudad humanista, feminista y solidaria, en la que los derechos sociales no sean privilegio de unos cuantos, sino una realidad tangible para todas las personas.

El trabajo digno, en este contexto, ocupa un lugar central en la estrategia de gobierno. Es el medio a través del cual se materializa el derecho a una vida con bienestar, autonomía y seguridad, y es también la base sobre la cual se construyen comunidades más igualitarias y sostenibles. En la visión de la Jefa



de Gobierno, el trabajo no se concibe únicamente como una relación económica, sino como un espacio de realización personal, de construcción de comunidad y de garantía de derechos humanos.

La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) ha desempeñado un papel clave en este proceso. Bajo la conducción de la Mtra. Inés González Nicolás, la Secretaría ha orientado sus esfuerzos a fortalecer la justicia laboral, ampliar las oportunidades de empleo formal, promover la capacitación y el desarrollo de competencias, y consolidar una economía social y solidaria que distribuya los beneficios del crecimiento económico con equidad.

Durante el periodo octubre de 2024 a agosto de 2025, las acciones de la STyFE se han articulado en torno al eje “Prosperidad compartida con empleo digno” del Programa Provisional de Gobierno 2025, y se han desplegado con un enfoque territorial, de género y de derechos. Estas acciones responden

a una realidad compleja: una ciudad con un mercado laboral dinámico, pero marcado por la informalidad, la desigualdad salarial, la precarización del empleo y la persistencia de brechas que afectan especialmente a las mujeres, a las juventudes, a las personas con discapacidad y a las y los trabajadores no asalariados.

Frente a ese panorama, el Gobierno de la Ciudad ha impulsado una política laboral que no se limita a la generación de empleos, sino que busca transformar las condiciones estructurales del trabajo. La STyFE ha fortalecido el nuevo modelo de justicia laboral a través de la consolidación del Centro de Conciliación Laboral y de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, garantizando que los conflictos entre trabajadores y empleadores se resuelvan con prontitud, gratuidad y apego a los derechos humanos.

Paralelamente, se ha avanzado en la territorialización de las políticas de empleo mediante la creación de la Agencia de Empleo “Tecpantli Icpac”, una institución que simboliza la puerta al trabajo digno, acercando servicios de vinculación y capacitación a las 16 alcaldías. La Agencia ha permitido fortalecer la relación entre la oferta y la demanda laboral, priorizando la colocación en empleos formales, el acompañamiento personalizado y la inclusión de mujeres, jóvenes y personas en situación de vulnerabilidad.

Asimismo, la Secretaría ha impulsado la formación profesional y la certificación de competencias laborales a través del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT CDMX), que ha ampliado su cobertura y diversificado su oferta educativa con énfasis en habilidades digitales, oficios verdes, economía circular y cuidados. Estas acciones no solo mejoran la empleabilidad de las personas, sino que contribuyen al desarrollo sostenible de la ciudad y a la transición hacia modelos productivos más justos e innovadores.

Otro de los pilares de la política laboral ha sido el fortalecimiento de la economía social y solidaria, que promueve la creación de empresas cooperativas, la producción local y los circuitos económicos comunitarios. A través de programas como “Economía Social de la Ciudad de México” y “CUCOS” (Coo-

perativas de Cuidados), la STyFE fomenta la organización productiva con enfoque de género, apoya la creación y consolidación de cooperativas, y propicia la participación de mujeres y comunidades en proyectos que generan autonomía económica y fortalecen el tejido social.

Durante este primer año, la Secretaría también ha profundizado en la dignificación del trabajo no asalariado, reconociendo los aportes de miles de personas que laboran de forma autónoma y que, por décadas, permanecieron fuera de la protección del Estado. Con la emisión de licencias, la vinculación con el IMSS-Bienestar y la atención en territorio, se avanza hacia la formalización de un sector que constituye un componente esencial de la economía urbana.

El trabajo de la STyFE se ha guiado por la convicción de que la justicia laboral, la capacitación y la igualdad son dimensiones inseparables de un mismo proceso de transformación. En esa ruta, la Secretaría ha impulsado acciones de inspección laboral con perspectiva de género, campañas para la erradicación del trabajo infantil, la creación de distintivos de igualdad y corresponsabilidad en los cuidados, así como programas de sensibilización para promover entornos laborales seguros y libres de violencia.

El presente informe tiene por objeto rendir cuentas sobre los resultados alcanzados, las acciones desarrolladas y los retos identificados durante este periodo de gestión. Su contenido refleja el esfuerzo coordinado de las distintas áreas de la Secretaría y la consolidación de políticas públicas alineadas con los objetivos estratégicos del Gobierno de la Ciudad de México.

La gestión laboral que se presenta en este documento no es un esfuerzo aislado, sino parte de una visión integral de gobierno: la de una ciudad que pone el trabajo digno, la igualdad y la justicia en el centro de su proyecto de transformación. Con el liderazgo de la Jefa de Gobierno Clara Brugada Molina, la Ciudad de México avanza hacia un modelo de desarrollo en el que la prosperidad se construye desde el empleo, la capacitación y la economía solidaria, y en el que cada persona pueda ejercer su derecho al trabajo en condiciones de respeto, equidad y bienestar.



III. MARCO NORMATIVO

En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 33, numeral 2, de la Constitución Política de la Ciudad de México; el artículo 20, fracción XVI, de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; el artículo 13, fracción LXXXVI, de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y con base en el Programa Provisional de Gobierno de la Ciudad de México 2025, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo presenta su Informe de Gestión Anual, poniéndolo a disposición de la ciudadanía en apego a los principios de transparencia y rendición de cuentas establecidos en el artículo 122, fracción I, de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.

La Secretaría, responsable de promover y garantizar el derecho al trabajo digno, ha fortalecido sus programas y orientado sus acciones para la defensa

de los derechos laborales, la protección social y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, con especial atención a la población en situación de vulnerabilidad y a los grupos de atención prioritaria, conforme a lo señalado en el artículo 11 de la Constitución Política de la Ciudad de México.

Las acciones y programas que se presentan en este informe dan cumplimiento a las atribuciones conferidas a la STyFE en el artículo 41 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, así como en la Sección XVII del Reglamento Interior del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública, y atienden el compromiso institucional de promover, proteger, defender y garantizar los derechos laborales de la población trabajadora.

En este sentido, el documento ofrece un panorama general de la situación laboral y expone los avances y logros alcanzados durante el periodo comprendido entre el 5 de octubre de 2024 y el 31 de agosto de 2025, correspondiente al primer año de la presente administración. Esta rendición de cuentas se enmarca en los principios de Gobierno Abierto, establecidos en el artículo 5, fracción VII, de la Ley del Sistema de Planeación del Desarrollo de la Ciudad de México, y busca fortalecer la participación ciudadana, la transparencia y la evaluación permanente de las políticas públicas laborales.

De igual forma, el informe da cumplimiento a uno de los objetivos institucionales previstos en el numeral 1 del Manual Administrativo vigente de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, relativo a la obligación de garantizar el respeto a las leyes y reglamentos en materia laboral, con el fin de proteger la dignidad y los derechos de las personas trabajadoras. Así, este documento se sustenta en el marco normativo aplicable y contribuye al fortalecimiento continuo de las políticas públicas de empleo, capacitación y justicia laboral en la Ciudad de México.



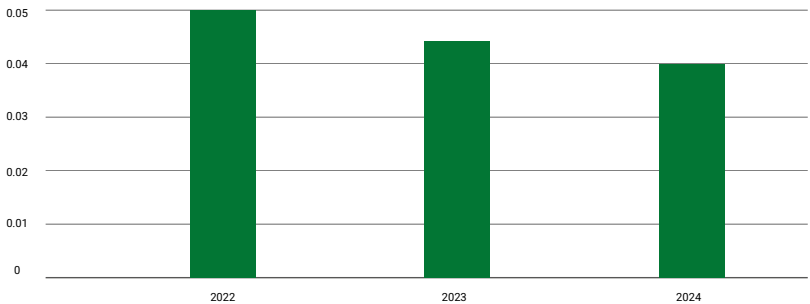
IV. PANORAMA LABORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

La Ciudad de México consiguió recuperar y superar los niveles de ocupación previos a la pandemia por COVID-19 en menos de 3 años, demostrando una gran capacidad para generar puestos de trabajo y confirmando su potencial y dinamismo para el desarrollo económico compartido y solidario. El panorama es positivo y da pie al desarrollo de políticas centradas en la creación de más y mejores empleos, que sean dignos, justos y sean el motor que reduzca la pobreza, disminuya desigualdades y garantice el florecimiento humano de todas las personas.

Al primer trimestre de 2025, la Población Económicamente Activa (PEA) de la capital, ascendía a 5 millones 66 mil personas, con una ocupación del

96.56%. La población desocupada son 173 mil personas, lo que equivale a una tasa de desempleo del 3.4%. En este sentido, las condiciones de empleabilidad se han mantenido positivas y estables en los últimos años, toda vez que la tasa de desocupación no ha superado el 4.5% de la población ocupada desde el cuarto trimestre de 2022.

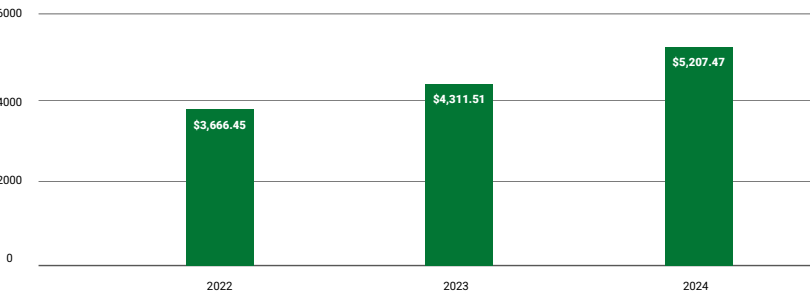
Gráfica 1- Tasa de desempleo en la Ciudad de México,¹ 2022-2024



¹ Se reporta el segundo trimestre de cada año. Fuente: INEGI.

En cuanto a las remuneraciones derivadas del trabajo de los capitalinos, el ingreso laboral real per cápita alcanzó los 5,345.40 pesos al cuarto trimestre de 2024, lo que implicó un crecimiento real promedio trimestral de 3.3% en los ingresos laborales desde el primer trimestre de 2023, así como un crecimiento anual del 22.9% respecto al cuarto trimestre de 2023. Promediando el ingreso laboral per cápita por año, se observa un crecimiento significativo en el ingreso de los trabajadores. **Entre 2022 y 2024, la remuneración promedio mensual per cápita creció 42%.**

Gráfica 2- Ingreso laboral mensual promedio per cápita en la Ciudad de México (pesos constantes de 2020).



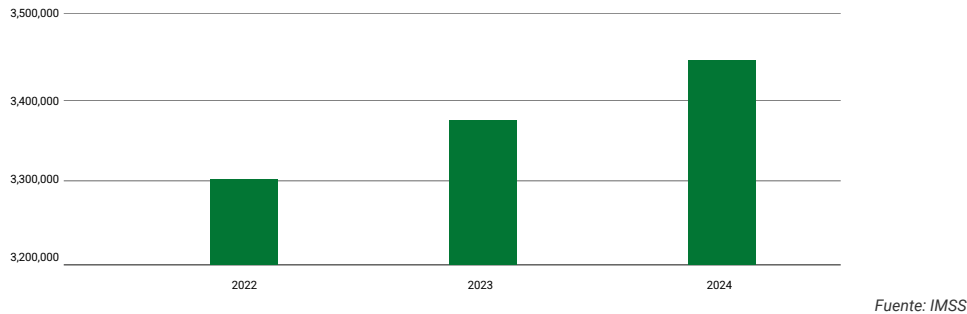
Fuente: Coneval con datos del INEGI

Por otra parte, la informalidad laboral afecta al 44.7% de los ocupados; se ha observado una tendencia a la baja, con una reducción de 1.8 puntos porcentuales entre el primer trimestre de 2024 y 2025.

El mercado laboral está dominado principalmente por el sector de servicios (84.1%), seguido por la industria (14.5%) y el sector agropecuario (0.7%). Por tamaño de establecimiento, el 38.3% de las personas ocupadas labora en micronegocios, los cuales representan aproximadamente el 90% de las unidades económicas. A su vez, el 72.1% de las personas ocupadas son trabajadores subordinados y remunerados.

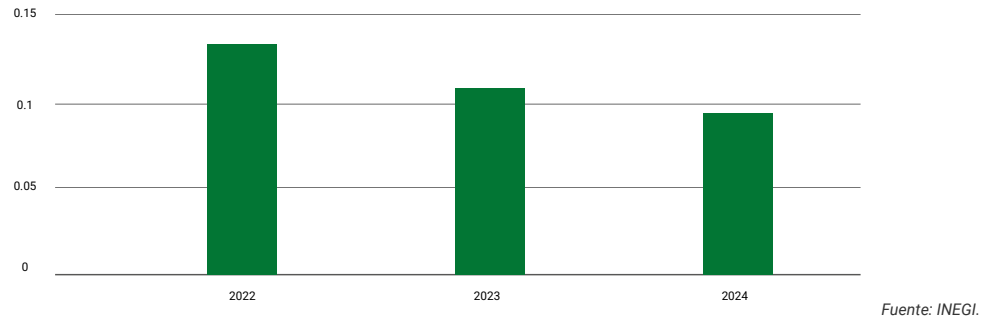
A julio de 2025, se registraron 4 millones 59 mil trabajadores asegurados en el IMSS, consolidando a la capital como la entidad con mayor empleo formal del país (17.2% del total nacional).

Gráfica 3- Empleos registrados en el IMSS en la Ciudad de México, 2022-2024.



La recuperación del empleo formal comenzó en 2021, para 2024 superó el número de puestos de trabajo registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social en 2019. Por otra parte, **la subocupación ha mostrado mejoría desde 2022, exhibiendo una reducción de 4 puntos porcentuales.** Estos datos refuerzan la idea de que la Ciudad de México es un lugar de oportunidades, con una gran capacidad para generar empleos y un enorme potencial para mantenerse a la vanguardia en la implementación de políticas que mejoren las condiciones de trabajo de sus habitantes

Gráfica 4- Tasa de subocupación en la Ciudad de México, 2022-2024.



En la ciudad de los derechos se han realizado acciones para impactar la empleabilidad de la población, con apoyo y acompañamiento que garantice el acceso a trabajos adecuados y de calidad. Por otra parte, se han promovido nuevos e innovadores modelos de economía comunitaria como alternativa para la creación de empleos que fomenten la cohesión social, el arraigo local y el fortalecimiento del mercado interno, dinamizando también el desarrollo económico y social de comunidades, barrios y pueblos. También se han brindado oportunidades para aquellas personas que desafortunadamente perdieron su empleo de manera involuntaria, procurando la estabilidad y bienestar de las familias. Asimismo, se ha ofrecido acompañamiento y asesorías para la protección legal de los derechos de todas y todos los trabajadores. El gobierno capitalino procura y protege el derecho al trabajo óptimo y en buenas condiciones.

Todas estas acciones refrendan la voluntad del Gobierno de la Ciudad de México para proteger la forma y los medios de sustento de las familias capitalinas. Este elemento es fundamental para materializar otros objetivos como la reducción de las brechas de género, mejorar la salud mental y física, generar condiciones de prosperidad para grupos de atención prioritaria y promover la autonomía de todas y todos. Por tanto, **la dignidad laboral es un pilar central en la lucha por una sociedad más justa, equitativa y solidaria.**



V. PROGRAMAS SOCIALES

Le presentan los programas sociales que, desde la STyFE, operan como instrumentos clave de protección e impulso al empleo digno en la Ciudad de México. Bajo el eje “Ciudad Próspera con Empleo” y con enfoque de derechos, igualdad sustantiva e igualdad territorial-comunitaria, estos programas atienden dos frentes complementarios: por un lado, mitigan los efectos inmediatos del desempleo y acompañan la reinserción laboral formal; por el otro, fortalecen alternativas productivas comunitarias basadas en la cooperación, la formalización y la sostenibilidad. Su diseño articula transferencias económicas, capacitación, intermediación laboral y seguimiento puntual, con coordinación interinstitucional para maximizar el alcance y el impacto en mujeres, personas con discapacidad y demás grupos de atención prioritaria.

En ese marco, el subcapítulo 5.1 detalla el “Seguro de Desempleo” y su subprograma “Seguro de Desempleo del Bienestar” como un sistema de protección que combina apoyo económico temporal con formación y vinculación a vacantes mediante ICAT, la Agencia de Empleo Tecpantli Icpac y el Servicio Nacional de Empleo, orientado a acelerar la reinserción al mercado formal. El subcapítulo 5.2 expone la estrategia de “Economía Social y Solidaria”, que impulsa la creación, fortalecimiento e inclusión de cooperativas y empresas sociales —incluida la innovación de las Cooperativas de Cuidados (CUCOS)—, complementada con capacitación, tianguis solidarios, asesoría técnica y mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas. Con ello, la STyFE combina protección inmediata con desarrollo productivo comunitario para elevar ingresos, empleo formal y bienestar en los territorios.

5.1 SEGURO DE DESEMPLEO

El desempleo es una de las problemáticas socioeconómicas más urgentes en la Ciudad de México, constituyendo un obstáculo significativo para el ejercicio pleno de los derechos humanos de sus habitantes. La pérdida de empleo e ingresos económicos, así como de la pérdida de prestaciones laborales y de seguridad social, afecta directamente la capacidad de las personas para garantizar su subsistencia, acceder a servicios de salud, educación, vivienda y otros derechos sociales fundamentales.

En la Ciudad de México, la tasa de desocupación, es decir, el porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA) que se encuentra sin trabajar, pero que está buscando trabajo, al término del tercer trimestre de 2024 fue del 4.0% y la población desocupada con experiencia laboral, que es la población objetivo del Programa Social Seguro de Desempleo, fue de 169,478 personas, lo que representa un 82.88%.

En este contexto el “Seguro de Desempleo” y el subprograma “Seguro de Desempleo del Bienestar” constituyen un sistema de protección social dirigido a

personas desempleadas, residentes de la Ciudad de México, que tengan entre 18 y 64 años 9 meses cumplidos a la fecha de realizar la solicitud, que, por causas ajenas a su voluntad, son separadas de su empleo formal.



Este programa, además de brindar un apoyo económico para cubrir los gastos que genera la búsqueda de empleo, realiza un seguimiento puntual con cada uno de los beneficiarios, desde la capacitación en distintas modalidades para fortalecer sus habilidades laborales, hasta el proceso de reclutamiento que logre la reinserción en el mercado laboral formal. Lo anterior, se

realiza de manera coordinada con el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT), la Agencia de Empleo “Tecpantli Icpac” y el Servicio Nacional del Empleo.

En los inicios de la actual administración, para los meses de octubre y noviembre de 2024, se llevaron a cabo las dos últimas convocatorias de ese ejercicio fiscal, en las que se benefició a cerca de 470 personas, de las cuales más de 240 fueron mujeres y cerca de 230 hombres, a quienes se les brindaron más de mil 200 apoyos en conjunto, otorgando un monto económico total de cerca de 5 millones pesos.

Para dar inicio al ejercicio fiscal 2025, se publicaron las Reglas de Operación del Programa Social “Seguro de Desempleo” y subprograma “Seguro de Desempleo del Bienestar” 2025, que fungen como convocatoria para los beneficiarios facilitadores del Programa, teniendo como resultado 31 mujeres y 19 hombres.

Para el primer trimestre del año 2025, se apertura la plataforma para la primera convocatoria del citado programa social, en el que se logró beneficiar a cerca de 980 mujeres, más de 750 hombres y una persona no binaria, con un monto aproximado de 9 millones de pesos en apoyo económico para los beneficiarios.

En la segunda ministración del programa apoyó a cerca de dos mil personas con un monto aproximado de 18 millones de pesos ejercidos en beneficio de las personas en condición de desempleo.

Con lo anterior, este sistema de protección social contribuye al cumplimiento del objetivo “Ciudad Próspera con Empleo” del Programa Provisional de Gobierno del Gobierno de la Ciudad de México, en donde se priorizará la reducción de la informalidad laboral, la reinserción de personas desempleadas en el mercado formal, con especial atención a mujeres, personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria, población que, en estos 8 meses de gobierno, representa cerca del 65% del total de beneficiarios del seguro de desempleo.

5.2 ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

En el ámbito de las políticas públicas, la economía social y solidaria es un pilar fundamental para impulsar el desarrollo social sostenible. Mediante la focalización de apoyos a sociedades cooperativas se contribuye, por un lado, al emprendimiento y a la recomposición del tejido social, por otro, la convierte en una opción de empleo digno y de sustento familiar. Sin embargo, las Empresas Sociales y Solidarias requieren de apoyos para su consolidación y, con ello, acceder a todos los beneficios que trae consigo la formalización; así como fortalecer e incrementar su productividad y su competitividad, en un marco de igualdad y justicia social comunitaria.

Capacitaciones en materia de Economía Social y Solidaria

La ciudadanía afronta retos económicos sustanciales, resultantes de dinámicas sociales caracterizadas por grandes disparidades en ingresos, desigualdad de género y una alta tasa de informalidad laboral. Estos problemas impactan negativamente a cooperativas y empresas sociales, limitando su capacidad de crecimiento, gestión y contribución a la economía local, debido a la falta de capacitación adecuada, contribuyendo así a la desigualdad económica y la vulnerabilidad social.

Como parte de las estrategias ejecutadas con la finalidad de dotar de herramientas para la atención de las causas previamente expuestas, la Dirección General de Economía Social y Solidaria en coordinación con Nacional Financiera, instrumentaron capacitaciones para integrantes de organizaciones sociales y sociedades cooperativas, orientadas en la elaboración de planes de negocio, gestión administrativa, financiera y comercial, con el objetivo de garantizar la estabilidad y sostenibilidad a largo plazo de cooperativas y empresas sociales en la Ciudad de México.

Con este nuevo enfoque, se garantiza que las personas que pretendan constituir o fortalecer sus proyectos productivos, cuentan con los conocimientos necesarios para la adecuada gestión de su proyecto productivo,

Tabla 1 - Capacitaciones en Materia de Economía Social y Solidaria ejecutadas durante el periodo del 5 de Octubre de 2024 al 30 de Agosto de 2025.

ALCALDÍA	CAPACITACIONES EN MATERIA DE ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA		
	NO. DE CURSOS REALIZADOS POR ALCALDÍA	HOMBRES	MUJERES
ÁLVARO OBREGÓN	5	98	160
AZCAPOTZALCO	5	48	70
BENITO JUÁREZ	3	48	66
COYOACÁN	5	39	77
CUAJIMALPA DE MORELOS	1	21	27
CUAUHTÉMOC	9	137	207
GUSTAVO A. MADERO	4	128	193
IZTACALCO	10	336	526
IZTAPALAPA	20	625	1042
LA MAGDALENA CONTRERAS	6	211	320
MIGUEL HIDALGO	6	99	147
MILPA ALTA	16	495	756
TLÁHUAC	10	199	311
TLALPAN	16	442	618
VENUSTIANO CARRANZA	8	182	228
XOCHIMILCO	23	438	708
TOTAL	147	3,546	5,456

coadyuvando a garantizar la estabilidad y sostenibilidad a largo plazo de cooperativas y empresas sociales.

A efecto de lograr el mayor alcance posible, tales capacitaciones fueron ejecutadas en las 16 demarcaciones territoriales de esta Ciudad, descentralizando los servicios para evitar el desplazamiento de grandes distancias, contribuyendo a la Igualdad territorial-comunitaria, a través de la atención de manera integral y cercana a la población residente de cada Alcaldía.

Estas capacitaciones han tenido un enfoque en igualdad sustantiva, colaborando a la reducción de brechas estructurales. Desde el 5 de octubre de 2024 hasta el 30 de agosto de 2025, se han impartido exitosamente 147 sesiones de formación a cooperativas, beneficiando a un total de cerca de nueve mil personas, contando con una participación de cinco mil 456 mujeres, y tres mil 546 hombres.



Acciones para el fomento e inclusión de unidades económicas de la Economía Social y Solidaria

La falta de equidad económica, la exclusión de sectores vulnerables, y la falta de oportunidades laborales dignas son problemas prioritarios que requieren atención urgente, por lo que resulta imperativo abordar la necesidad de continuar en el avance de un modelo de desarrollo económico más inclusivo y sostenible en la Ciudad de México; para lo cual es crucial promover economías más equitativas e inclusivas mediante la inserción de cooperativas en el mercado formal y el fortalecimiento de la producción local, impactando positivamente en las comunidades más vulnerables y empoderando a los emprendedores, coadyuvando al crecimiento del mercado local.

Bajo ese contexto, los Tianguis Solidarios son una iniciativa comunitaria que busca promover espacios donde artesanos, productores y emprendedores locales vendan sus productos con precios justos, en un ambiente de colaboración y apoyo mutuo, al igual que, incentivar a la población a consumir productos locales para fortalecer la economía social en la Ciudad de México, generando oportunidades para los emprendedores y fortaleciendo la comunidad.



La Dirección General de Economía Social y Solidaria en coordinación con las alcaldías Álvaro Obregón, Azcapotzalco, Cuauhtémoc, Gustavo A. Madero, La Magdalena Contreras y Tlalpan; Financiera para el Bienestar del Gobierno Federal, Comisión de Recursos Naturales y Desarrollo Rural de la Secretaría del Medio Ambiente de la Ciudad de México, Puntos de Innovación,

Libertad, Arte, Educación y Saberes, Secretaría de Cultura de la Ciudad de México, Secretaría de Salud de la Ciudad de México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno Federal y Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México realizaron Tianguis Solidarios, los cuales han ayudado en la economía a través del consumo de productos y servicios locales, coadyuvando a la creación de empleos dignos y oportunidades de negocio. Desde el 5 de octubre de 2024 hasta el 30 de agosto de 2025, se realizaron 10 Tianguis Solidarios, beneficiando a un total de dos mil 593 personas integrantes de sociedades cooperativas promovidas en tales espacios, contando con una participación de mil 668 mujeres y 925 hombres.

Avance en instrumentación del Programa “Economía Social de la Ciudad de México”

La inclusión y promoción de sociedades cooperativas en el mercado resulta imprescindible para la consolidación de la economía social y solidaria en la Ciudad de México, por lo que esta Dirección General de Economía Social y Solidaria instrumenta el programa denominado “Economía Social de la Ciudad de México”, el cual tiene la finalidad de impulsar el surgimiento y desarrollo de organizaciones de la economía social y solidaria, con el objetivo de fomentar la creación y consolidación de fuentes de empleo digno que contribuyan al desarrollo individual y comunitario.

Apoyar empresas del sector social y solidario de la economía permite contribuir al desarrollo de proyectos regidos por valores como el cooperativismo, la solidaridad, la democracia interna y las responsabilidades individual y colectiva. Es decir, una alternativa al modelo económico vigente, a través de la cual se promueven empleos dignos basados en la solidaridad y la cooperación. Sin embargo, en muchas ocasiones, este tipo de organizaciones enfrenta limitaciones relacionadas con la formalización de sus actividades y la consolidación económica, lo que impide su pleno desarrollo y potencial.

Por lo que en atención a este sector, se ejecuta el programa “Economía Social de la Ciudad de México”, el cual anteriormente operó bajo tres modalidades en el ejercicio fiscal 2024, siendo estos el subprograma “Creación de Empresas Sociales” que apoya con hasta 80 mil pesos a organizaciones sociales para que inicien actividades productivas y además puedan constituirse legalmente como sociedad cooperativa; el subprograma “Fortalecimiento de Empresas Sociales”, por su parte, apoya con hasta 120 mil pesos a cooperativas ya constituidas que requieren consolidar sus actividades económicas; y el subprograma “Impulso Popular” el cual tiene la finalidad de apoyar a sociedades cooperativas de mayor impacto, integradas por al menos 50 personas, con un apoyo de hasta 800 mil pesos.

Sin embargo, y derivado del compromiso de la presente administración en materia de cuidados, que permita la promoción de una transformación cultural que fomente la corresponsabilidad en las labores de cuidado, y permitirá que más mujeres accedan al mercado laboral formal en igualdad de condiciones, se incorporó una nueva estrategia al programa “Economía Social de la Ciudad de México”, denominada “Cooperativas de Cuidados para la Creación de Cuneros Comunitarios”, mismo que busca proporcionar espacios seguros y adecuados para el cuidado infantil, fortaleciendo la participación comunitaria y la equidad en el acceso a servicios de cuidado, para lo cual se prevé brindar un apoyo sin precedentes para la promoción del sistema de cuidados, colocando a la Ciudad de México en vanguardia para este sector, alcanzando apoyos para su consolidación de hasta un millón 400 mil pesos por sociedad cooperativa beneficiaria.

El modelo de Cuneros Comunitarios es innovador debido a su estrategia incluyente, basada en la cooperación comunitaria en el tema de cuidados y la economía solidaria como forma integral del desarrollo del buen vivir. Se contempla que para este ejercicio 2025 se constituyan Cuneros Comunitarios distribuidos en las 16 alcaldías de la Ciudad de México, focalizados en zonas con alta vulnerabilidad social, donde el acceso a servicios de salud y cuidado

infantil es limitado. Como son zonas de alta marginación, áreas con altos índices de pobreza, Indicadores sobre la distribución de responsabilidades de crianza entre hombres y mujeres y altos niveles de natalidad de niñas y niños de la Ciudad de México.

Las Cooperativas de Cuidados serán centros para la primera infancia operados por sociedades cooperativas legalmente constituidas, integradas por personas que presten sus servicios al cuidado infantil, con principios de economía social y solidaria. Orientados a brindar atención integral y de calidad a niñas y niños desde los 43 días de nacidos hasta los 3 años y 2 meses de edad. Estos espacios estarán diseñados para ser seguros y adecuadamente equipados, fomentando el desarrollo de habilidades cognitivas, físicas, sociales y emocionales en los menores.

Por lo que, a través de la incorporación de esta estrategia, el programa “Economía Social de la Ciudad de México” se establece como un catalizador de oportunidades para su consolidación. A través de sus cuatro subprogramas, brinda apoyos directos e indirectos específicos dependiendo del grado de consolidación de la organización social o cooperativa; incluidos: capacitación en valores cooperativistas, asistencia especializada para la profesionalización de actividades, transferencias para compra de insumos, maquinaria y herramientas. Para el ejercicio fiscal 2025, el programa “Economía Social de la Ciudad de México” cuenta con un presupuesto aprobado de 140 millones de pesos, en beneficio de 860 empresas sociales, 550 para el Subprograma “Creación de Empresas Sociales”, 265 para el Subprograma “Fortalecimiento de Empresas Sociales”, 25 para el Subprograma “Impulso Popular”, y finalmente, 20 para el subprograma “Cooperativas de Cuidados para la Creación de Cuneros Comunitarios (CUCOS)”.

Sobre los apoyos adicionales en caso de así requerirlo las beneficiarias, se gestiona la emisión de su Acta Constitutiva, que los acredita de manera formal sociedades cooperativas, así como asesorías especializadas con relación a su proyecto productivo. Adicionalmente, se otorga un apoyo econó-

mico directo que incrementa el potencial de las cooperativas. De esta forma, se busca que las beneficiarias se adhieran a la formalización y obtengan además una mayor oportunidad de sostenibilidad.



Entre el 5 de octubre de 2024 y el 30 de agosto de 2025, se aprobó el otorgamiento de 148 apoyos directos e indirectos, entre los que se incluyen: capacitaciones, servicio de constitución en sociedades cooperativas y asesoría técnica especializada. Las beneficiarias obtendrán apoyos directos e indirectos para desarrollar sus actividades en un esquema que favorece el desarrollo comunitario y genera oportunidades de empleo.

La economía social y solidaria se caracteriza por el alto nivel de compromiso de las personas involucradas. En ese sentido, la Secretaría de Trabajo y

Fomento al Empleo asume el compromiso de propiciar espacios para el intercambio de ideas, buenas prácticas y experiencias que permitan el desarrollo de redes y cadenas de valor dentro del sector.

Vinculación Interinstitucional para el seguimiento a sociedades cooperativas

A efecto de afianzar la consolidación de los proyectos productivos beneficiarios, y de continuar brindando seguimiento a los mismos, la Dirección General de Economía Social y Solidaria en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, impulsa la incorporación de sociedades cooperativas beneficiarias de ejercicios anteriores al programa federal “Jóvenes Construyendo el Futuro”, representando una sinergia virtuosa para el fortalecimiento del tejido económico y social de la Ciudad de México. Esta iniciativa adicionalmente brinda oportunidades de desarrollo profesional a jóvenes talentos. Al fungir como Unidades Económicas tutoras, estas cooperativas se convierten en agentes activos de formación y mentoría, transmitiendo su experiencia y conocimientos a las nuevas generaciones. Del 5 de octubre de 2024, al 30 de agosto de 2025, se han vinculado para su incorporación a 25 sociedades cooperativas, beneficiando de manera directa a 75 mujeres y 73 hombres, integrantes de tales empresas sociales y solidarias.

Se contó con una estrecha coordinación con los Puntos de Innovación, Libertad, Arte, Educación y Saberes (PILARES), al facilitar sus espacios en las 16 alcaldías, demuestra un compromiso con la descentralización de la atención y el aprovechamiento de la infraestructura local para el beneficio de las comunidades.

En este mismo sentido, en coordinación con la Secretaría de Turismo, se ejecutó la estrategia interinstitucional denominada Territorios de Paz, misma que tiene la finalidad de brindar prevención y atención al delito, enfocada en la restitución, protección y garantía de los derechos humanos, y en particular el derecho a una vida libre de violencia de niñas, niños, adolescentes y jóvenes,

para evitar su participación en actividades delictivas, ofreciéndoles opciones para involucrarse actividades culturales, deportivas y de aprendizaje, así como generar acciones para la restitución de derechos de las comunidades más vulnerables; por lo que se instrumentaron acciones para difusión del Programa “Economía Social de la Ciudad de México” en tales poblaciones prioritarias, así como acompañamiento en la gestión de sus proyectos productivos.



Este enfoque colaborativo y multisectorial no solo fortalece las capacidades de las cooperativas y los jóvenes, sino que también contribuye a la construcción de una ciudad más próspera, equitativa y con visión de futuro.

En este mismo sentido, en el desarrollo de los Tianguis Solidarios se ha establecido una colaboración interinstitucional con diversas entidades para ampliar la oferta de actividades. La Financiera para el Bienestar del Gobierno Federal convocó a expositores de su red para fortalecer la economía popular

y promover herramientas para la estabilidad financiera familiar. La Comisión de Recursos Naturales y Desarrollo Rural de la Secretaría del Medio Ambiente de la Ciudad de México participó con expositores especializados en prácticas agroecológicas y conservación del medio ambiente. Los Puntos de Innovación, Libertad, Arte, Educación y Saberes (PILARES) contribuyeron con expositores que compartieron productos, servicios y conocimientos desarrollados en sus espacios comunitarios. La Secretaría de Cultura de la Ciudad de México brindó respaldo con expositores y elencos artísticos, fortaleciendo el carácter festivo y comunitario del espacio y promoviendo el arte como transformación social. La Secretaría de Salud de la Ciudad de México participó activamente con personal especializado que ofreció orientación médica y difusión de información preventiva en la Jornada de Salud Comunitaria. Finalmente, la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México impulsó la presencia de emprendimientos liderados por mujeres, promoviendo su autonomía económica y participación en espacios de economía social y solidaria.

Con lo anterior, la ciudadanía se beneficia directamente de estas vinculaciones interinstitucionales al acceder a una oferta diversificada de productos, servicios y conocimientos que abarcan desde opciones para fortalecer su economía familiar hasta prácticas agroecológicas, expresiones artísticas, orientación médica y el impulso de emprendimientos femeninos. Esta colaboración permite concentrar en un mismo espacio recursos y experticias de diferentes entidades, facilitando a la población el acceso a herramientas y oportunidades para su bienestar integral y el desarrollo comunitario.

Seguimiento a las acciones de acreditación del apoyo económico directo

En consonancia con el compromiso de esta administración por la transparencia en la ejecución de recursos y la máxima eficiencia en su instrumentación, entre el 5 de octubre de 2024 y el 30 de agosto de 2025, se llevaron a cabo 498 visitas de seguimiento a la acreditación del apoyo económico directo

otorgado a sociedades cooperativas beneficiarias de ejercicios fiscales anteriores. El propósito fundamental de estas acciones fue establecer condiciones que favorezcan la mejora en la rendición de cuentas y el fortalecimiento de la buena gobernanza.

Adicional a lo anterior, se realiza un seguimiento puntual a las sociedades cooperativas visitadas, más allá de verificar la instrumentación de los apoyos económicos a los que han sido acreedoras, aprovechando para mantener una comunicación continua, entender sus desafíos presentes y brindar el apoyo técnico o administrativo necesario para su adecuado funcionamiento y viabilidad a futuro. Este acompañamiento activo busca fortalecer la economía social y solidaria en la Ciudad de México, asegurando que los recursos públicos impulsen proyectos productivos a largo plazo, y coadyuven a la creación de empleo digno.



De igual forma, durante el periodo señalado se concretó la acreditación del apoyo económico directo a 129 sociedades cooperativas beneficiarias de ejercicios fiscales previos. El seguimiento continuo y la invitación formal al cumplimiento de las obligaciones contraídas han generado resultados positivos en la operatividad del programa, proyectado en la conclusión de las obligaciones, lo cual genera certeza y proyección positiva para la operación del programa “Economía Social de la Ciudad de México”.

Instauración del Observatorio de Economía Solidaria, Cooperativismo y Cuidados

El Observatorio de Economía Solidaria, Cooperativismo y Cuidados en la Ciudad de México es una iniciativa de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, coordinada por la Dirección General de Economía Social y Solidaria y la Dirección Ejecutiva de Estudios del Trabajo. El objetivo general es centralizar y analizar la información relacionada con las organizaciones mencionadas, investigar, divulgar y promocionar la economía solidaria, las cooperativas y el sistema de cuidados de la Ciudad de México. Además de promover la inserción laboral digna de las mujeres, su empoderamiento, y autonomía económica ante las desigualdades.

El Observatorio tiene cinco ejes de acción:

- 1) Repositorio, biblioteca y cartografía digital:** centraliza y organiza la información, haciéndola accesible para investigadores y el público, permitiendo un análisis detallado y la identificación de tendencias.
- 2) Producción de investigación científica:** genera nuevo conocimiento, esencial para comprender y fortalecer la economía solidaria y el cooperativismo en la Ciudad de México.

3) Fortalecimiento y seguimiento de proyectos multidisciplinarios: asegura que las iniciativas reciban el apoyo necesario para su desarrollo y éxito.

4) Divulgación de los proyectos y buenas prácticas: Aumenta la visibilidad de la economía solidaria y fomenta su adopción.

5) Diálogo social del laboratorio: facilita la colaboración entre diversos actores, promoviendo un intercambio de ideas y la creación de soluciones innovadoras.

En cada uno de los cinco ejes de acción podrán participar representantes de la economía social y solidaria, instituciones de gobierno, organizaciones de la sociedad civil o instituciones educativas.

El observatorio ha hecho propuestas para el análisis de la localización de espacios para instalar iniciativas como las Cooperativas de Cuidados, mediante la Creación de Cooperativas de Cuidados Comunitarios (CUCOS).

Primer Encuentro de Economía Solidaria, Cooperativismo y Cuidados de la Ciudad de México

El Primer Encuentro de Economía Solidaria, Cooperativismo y Cuidados de la Ciudad de México, organizado por la Dirección General de Economía Social y Solidaria, marcó un hito en la promoción de un modelo económico más inclusivo y centrado en el bienestar comunitario. Celebrado en el Museo de la Ciudad de México el día 4 de diciembre de 2024, este evento congregó a actores clave de diversos sectores para dialogar y fortalecer la economía social y solidaria en la capital.

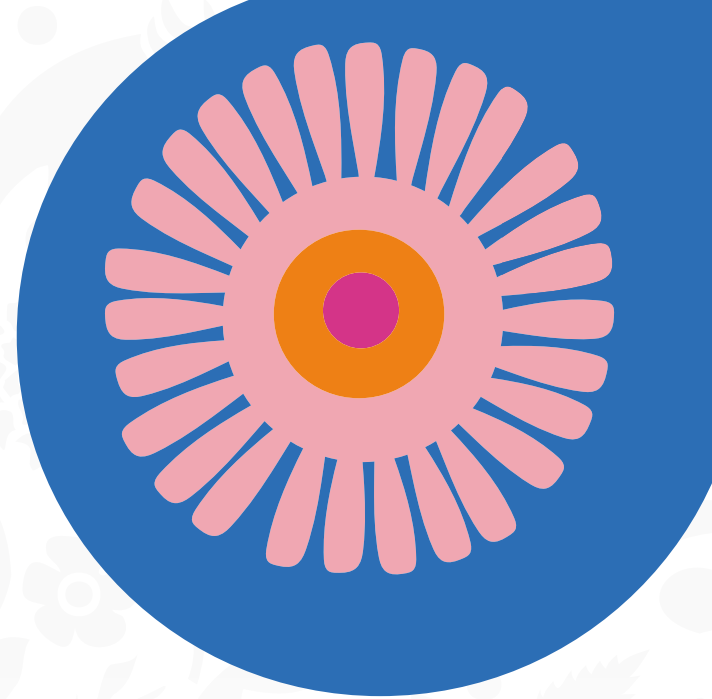
Figuras relevantes del ámbito de la educación, ciencia, tecnología e innovación, del Congreso capitalino, de Nacional Financiera y del Instituto Na-



comprometidos con la construcción de una ciudad más próspera, equitativa y solidaria. La diversidad de los participantes, desde representantes gubernamentales y académicos hasta líderes de cooperativas y organizaciones sociales, reflejó el carácter transversal y multidisciplinario de la economía social y solidaria como motor de desarrollo.

cional de la Economía Social mostraron su respaldo institucional y la articulación de esfuerzos para impulsar la economía social.

La participación de expertos internacionales como Euclides André Mance, de la Red Brasileña de Socioeconomía Solidaria; Magela Romero Almodóvar, coordinadora de la red cubana de estudios sobre ciudades; y Patricia Izarrarás Aviña, presidenta del consejo de administración de Cooperativa Pascual, aportó una perspectiva global y enriqueció el debate sobre las mejores prácticas y los desafíos en el ámbito de la economía solidaria, el cooperativismo y los cuidados. Este encuentro sirvió como plataforma para el intercambio de ideas, la identificación de oportunidades de colaboración y el fortalecimiento de redes entre organizaciones, instituciones y líderes



VI. EJES DE TRABAJO INSTITUCIONAL

En el presente capítulo se reúnen las líneas de acción prioritarias que articulan la política laboral del Gobierno de la Ciudad de México a través de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE). Estos ejes reflejan el compromiso de la administración con la construcción de una ciudad próspera, equitativa y solidaria, donde el trabajo digno sea el pilar del bienestar colectivo. En un contexto de transformaciones estructurales del mundo laboral —marcado por la digitalización, los nuevos modelos de empleo y los desafíos derivados de la desigualdad social—, la STyFE ha desplegado una estrategia integral centrada en la formación, la defensa de derechos, la formalización, la inspección laboral, la conciliación, la capacitación y la inclusión de todas las formas de trabajo. Cada acción descrita en este capítulo traduce los principios de justicia social, igualdad sustantiva e igualdad territorial-comunitaria



en políticas públicas concretas que fortalecen la protección, la productividad y la participación de la población trabajadora en condiciones de respeto y bienestar.

A lo largo de sus nueve subcapítulos, se abordan los principales mecanismos institucionales mediante los cuales la STyFE impulsa el trabajo digno en la capital. Desde la formación para la promoción de entornos laborales justos y libres de violencia, hasta la dignificación del trabajo no asalariado, la vinculación laboral a través de la Agencia Tecpantli Icpac, la defensoría jurídica especializada en mujeres trabajadoras, y la consolidación del nuevo modelo de justicia laboral, las acciones descritas configuran un sistema robusto de protección y desarrollo laboral. De igual forma, se destacan la profesionalización de la inspección del trabajo, los estudios estratégicos sobre

el mercado laboral, y la capacitación para el trabajo mediante el ICAT CDMX, que han permitido fortalecer las capacidades institucionales y mejorar las oportunidades de empleo formal. En conjunto, estos ejes consolidan a la STyFE como una institución de vanguardia que promueve la transformación del trabajo en la Ciudad de México bajo principios de equidad, productividad y derechos humanos laborales.

6.1 FORMACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DIGNO

Durante el periodo reportado, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) impulsó una serie de acciones integrales para promover entornos laborales dignos, inclusivos y equitativos en la Ciudad de México. Como parte de la estrategia de diálogo social, se firmó un Memorándum de Entendimiento en materia de trabajo digno y productivo, estableciendo una ruta de colaboración permanente entre el Gobierno capitalino y el sector empresarial. Adicionalmente, se suscribieron ocho convenios de colaboración con cámaras empresariales, empresas y organizaciones del sector privado –entre ellas CONCANACO SERVYTUR, CANACO, COPARMEX, CANAIVE, GOYN, Manpower, CANACOPE y CMIC– para promover prácticas laborales justas y mejorar las condiciones de trabajo. Estos convenios abarcan en conjunto más de 53 mil centros de trabajo en la Ciudad de México, facilitando acciones conjuntas en temas prioritarios como igualdad salarial, corresponsabilidad en los cuidados, inclusión de juventud y poblaciones vulnerables, así como la creación de entornos libres de discriminación y violencia. En paralelo, se diseñaron e implementaron distintivos institucionales –incluyendo los Distintivos para Empresas Responsables de Trabajo Digno e Incluyente y de Corresponsabilidad en los Cuidados, además del relanzamiento del Distintivo de Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en coordinación con la Secretaría de las Mujeres– para reconocer a centros de trabajo que adopten buenas prácticas laborales.



Este mecanismo visibiliza iniciativas ejemplares y fomenta un cambio cultural en el ámbito laboral, colocando la dignidad del trabajo y el bienestar de las personas en el centro de las políticas empresariales.

Asimismo, en respuesta a los cambios en el mundo del trabajo, la STyFE estableció mesas de trabajo con personas trabajadoras de plataformas digitales tras la reforma legal en la materia, con el fin de brindar orientación técnica, abrir canales permanentes de diálogo y diseñar mecanismos de supervisión adecuados a estos nuevos modelos laborales. De igual forma, se fortaleció la seguridad y salud en el trabajo mediante la reactivación de la Comisión Consultiva de Seguridad y Salud en el Trabajo de la CDMX (COCOSST), que reúne a actores públicos, privados y sociales. Desde este espacio se promovió el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de seguridad y salud laborales y se impulsaron esquemas voluntarios de verificación para reforzar

la prevención de riesgos en los centros de trabajo. Estas acciones de diálogo y concertación con empleadores, sindicatos y trabajadores han contribuido a consolidar una cultura de trabajo digno basada en la corresponsabilidad social y el respeto a los derechos humanos laborales.

Un componente esencial para la promoción del trabajo digno fue la erradicación del trabajo infantil. Durante el periodo se consolidó una estrategia interinstitucional en el marco de la Comisión Interdependencial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CITI-CDMX), alineando capacidades de distintas dependencias para abordar esta problemática de manera integral.

La estrategia contempló: (1) la creación de un padrón unificado de niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil (y sus familias) para sistematizar información, identificar necesidades y canalizar apoyos; (2) la elaboración de diagnósticos sectoriales y territoriales –con énfasis en zonas de alto riesgo, como mercados públicos– para entender causas estructurales y focalizar intervenciones; y (3) la articulación con servicios públicos que garantiza atención integral a las familias registradas, avanzando en la restitución efectiva de derechos de niñas, niños y adolescentes.

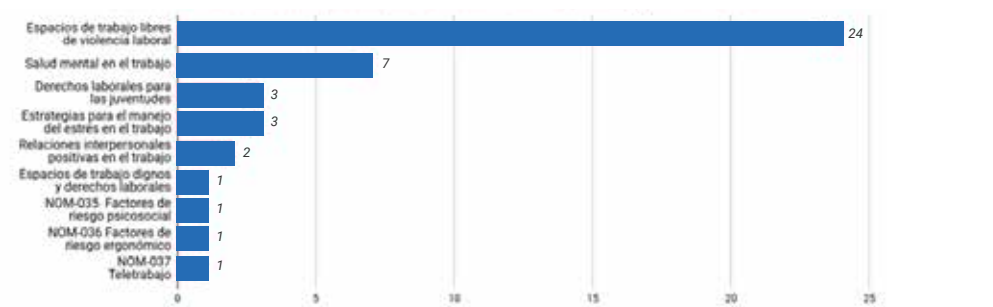
Adicionalmente, se recopiló la oferta institucional de programas y servicios de todas las entidades integrantes de la CITI-CDMX, con miras a elaborar un catálogo integral de apoyos para las personas identificadas en el padrón. En materia preventiva, se llevaron a cabo ocho jornadas de capacitación dirigidas a estudiantes de nivel secundaria en distintas escuelas de la Ciudad de México, alcanzando a 919 estudiantes en total. A través de actividades lúdico-educativas, estas jornadas promovieron el conocimiento de los derechos laborales entre la juventud, previnieron prácticas de explotación y sensibilizaron sobre la importancia de identificar y denunciar situaciones de trabajo forzoso o infantil. En conjunto, estas acciones sientan las bases de una intervención institucional más articulada y focalizada, fortaleciendo la capacidad del Estado para prevenir y erradicar el trabajo infantil, y garantizando entornos

donde niñas, niños y adolescentes se desarrollen plenamente, libres de explotación laboral.

Por otra parte, se puso en marcha un Programa de capacitación laboral territorial denominado “Talleres para entornos de trabajo digno”, dirigido tanto a personas trabajadoras como empleadoras, con el objetivo de fomentar centros de trabajo más seguros, igualitarios y respetuosos. Aprovechando un enfoque territorial, se llevaron las jornadas formativas directamente a distintas alcaldías, particularmente en sectores con mayor precarización laboral, para atender necesidades específicas de cada contexto. Durante el periodo se impartieron 48 cursos de capacitación, con una participación total de 1,113 personas trabajadoras, de las cuales el 68% fueron mujeres. Los contenidos abordaron temas prioritarios para el trabajo digno, incluyendo seguridad y salud en el trabajo, igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, erradicación del trabajo infantil, normatividad laboral y derechos humanos y prevención de riesgos psicosociales y violencia laboral, entre otros. En comparación con el mismo periodo del año anterior, esto representó un incremento del 16% en el número de personas capacitadas y un 50% más cursos impartidos, reflejando un fortalecimiento sostenido de las capacidades institucionales de formación. Cabe destacar que, aproximadamente 7 de cada 10 personas capacitadas fueron mujeres, contribuyendo con ello a cerrar brechas de género en el acceso a oportunidades de desarrollo laboral.



Gráfica 8- Número de cursos impartidos por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social



Fuente: Dirección General de Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo.

Además de la capacitación general, la STyFE implementó un programa especial de formación para centros de trabajo sancionados. Este programa brindó cursos específicos a aquellas empresas que habían sido objeto de sanciones tras procesos de inspección, con el propósito de prevenir reincidencias, promover el cumplimiento de la normatividad laboral y fortalecer una cultura de legalidad y respeto en el entorno laboral. En este marco se capacitaron más de 300 personas trabajadoras de diversos centros de tra-

bajo, abarcando temas como derechos humanos laborales, prevención de la violencia en el trabajo y creación de entornos seguros y dignos. Estas iniciativas posicionan a la capacitación como una herramienta estratégica de transformación cultural, que no solo mejora las competencias individuales y colectivas, sino que también fortalece el tejido institucional y contribuye al bienestar de la población trabajadora en la Ciudad de México.

En síntesis, a través de alianzas estratégicas, reconocimientos a buenas prácticas, esfuerzos de formación y campañas de sensibilización, la STyFE ha fortalecido la promoción del trabajo digno durante este periodo. Las acciones descritas –desde los convenios con el sector privado, pasando por los distintos y mesas de trabajo, hasta la capacitación laboral y la lucha contra el trabajo infantil– han coadyuvado a construir entornos laborales más justos, incluyentes y respetuosos de los derechos humanos de todas las personas trabajadoras en la capital.

6.2 DIGNIFICACIÓN Y FORMALIDAD DEL TRABAJO NO ASALARIADO

En el marco de la política de trabajo digno y de inclusión laboral impulsada por el Gobierno de la Ciudad de México, se han consolidado acciones dirigidas a reconocer la dignidad y el aporte económico de las personas que ejercen actividades sin una relación de subordinación laboral.

Una de las principales estrategias ha sido la expedición de licencias y credenciales de trabajo no asalariado, instrumento que acredita que la persona trabajadora presta un servicio de manera autónoma, ocasional o accidental, y que no está sujeta a una relación empleador-empleado. Este procedimiento tiene como finalidad otorgar identidad laboral y certeza jurídica a quienes desarrollan actividades reguladas bajo esta figura.

Durante el periodo comprendido del 5 de octubre de 2024 al 31 de agosto de 2025, se recibieron 2,662 solicitudes, desglosadas en 773 trámites de expedición (31% mujeres y 69% hombres), 1,885 renovaciones (25% mujeres



y 75% hombres) y 4 reposiciones (100% hombres). Como resultado, se entregaron 554 licencias y credenciales a personas trabajadoras no asalariadas, de las cuales el 25% fueron para mujeres y el 75% para hombres. Estas cifras reflejan la creciente demanda por el reconocimiento formal de este tipo de actividades y el fortalecimiento de un modelo institucional que promueve condiciones de legalidad e inclusión para quienes laboran fuera de los esquemas tradicionales de empleo.

Además, como parte del compromiso por profundizar el acceso a derechos de las personas trabajadoras no asalariadas, se realizaron jornadas de registro al IMSS-Bienestar. Esta acción interinstitucional, coordinada con dicho organismo descentralizado, busca afiliar a todas las personas que realizan actividades no asalariadas y que no cuentan con seguridad social, garantizándoles servicios gratuitos de salud y contribuyendo a cerrar las brechas de protección social en la Ciudad de México.



Con estas acciones, se avanza hacia un modelo laboral más equitativo y justo, que reconoce todas las formas legítimas de trabajo y promueve el acceso igualitario a derechos fundamentales para toda la población trabajadora de la Ciudad de México.

Desde esta perspectiva, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo reafirma su compromiso con una transformación laboral profunda, que coloque en el centro la justicia social, el respeto a los derechos humanos laborales y la corresponsabilidad entre sectores. A través del diálogo social, la previsión social y la promoción de entornos laborales equitativos, se avanza hacia una ciudad que reconoce y dignifica todas las formas de trabajo, sin dejar a nadie atrás. Por ello, los esfuerzos desplegados durante este periodo responden al compromiso de construir una Ciudad de México más justa, igualitaria y solidaria, donde el trabajo digno y productivo sea el motor del bienestar colectivo.

6.3 PROTEGER LA DIGNIDAD Y LOS DERECHOS DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA

Garantizar el cumplimiento de la normatividad laboral y la protección de los derechos de la población trabajadora es una tarea fundamental de la STy-FE, llevada a cabo principalmente a través de las funciones de inspección del trabajo. Durante el periodo reportado, se implementaron estrategias para profesionalizar y ampliar la cobertura de la labor inspectiva, con énfasis en aquellos centros de trabajo y sectores con mayores riesgos de violaciones a los derechos laborales.

Como primer paso, se elaboró y publicó el Manual del Inspector del Trabajo, un instrumento técnico-jurídico que estandariza los procedimientos de inspección y brinda a las y los inspectores guías claras de actuación, fortaleciendo así la certeza jurídica, la eficiencia y la transparencia en su labor. Adicionalmente, se reforzaron las capacidades operativas de la Dirección de Inspección laboral para incrementar el número de visitas y abarcar todas las demarcaciones de la ciudad.

En el periodo comprendido de octubre de 2024 a agosto de 2025, se realizaron 592 visitas de inspección en centros de trabajo ubicados en las 16 alcaldías de la Ciudad de México. A través de estas inspecciones se verificó el cumplimiento de los derechos laborales de aproximadamente 37 mil personas trabajadoras, de las cuales el 48% fueron mujeres y 52% hombres. Este volumen de inspecciones representó un aumento del 13% en la cobertura de vigilancia de centros de trabajo respecto al mismo periodo del año anterior, evidenciando un fortalecimiento en la presencia de la autoridad laboral en el territorio.

Cada inspección laboral incorporó la supervisión transversal de protocolos en temas sensibles: se verificó la inexistencia de trabajo forzoso e infantil, el cumplimiento de medidas de no discriminación y la prevención de la violencia laboral en los centros de trabajo visitados. Asimismo, ante denuncias específicas en ciertos giros, se llevaron a cabo operativos focalizados; por ejemplo, en respuesta a quejas en el sector restaurantero, se efectuó un

operativo especial con 67 inspecciones orientadas a este sector, las cuales derivaron en mejoras inmediatas como el reconocimiento de la antigüedad laboral de los empleados, el reparto directo de propinas retenidas y la implementación de protocolos contra la discriminación en esos centros de trabajo, beneficiando a cerca de 3,000 personas trabajadoras.



Otro logro destacado fue la reducción del tiempo de atención a denuncias laborales. Gracias a la reorganización de procesos, el tiempo promedio para dar respuesta a una denuncia o queja se redujo a siete días, fortaleciendo la capacidad de reacción y evitando que las violaciones a derechos se prolonguen en perjuicio de las personas trabajadoras. Esto significa que la autoridad laboral puede intervenir con mayor prontitud ante conflictos o irregularidades reportadas, brindando protección oportuna.

De manera complementaria, la Secretaría promovió esquemas alternativos a la inspección tradicional, con el fin de fomentar una cultura de auto cumplimiento en los centros de trabajo. En particular, se impulsaron los programas de verificación voluntaria en materia laboral, que son mecanismos accesibles, transparentes y gratuitos mediante los cuales las empresas pueden someterse a evaluaciones de cumplimiento normativo por su propia ini-

ciativa. Estas herramientas permiten a los empleadores identificar áreas de mejora y corregir voluntariamente deficiencias, promoviendo una corresponsabilidad proactiva en la garantía de condiciones laborales justas y seguras.

El conjunto de acciones descritas ha tenido un impacto positivo en la dignidad y derechos de la población trabajadora. Por un lado, el incremento en la cobertura territorial de inspecciones aseguró que en todas las alcaldías se visibilizaran y atendieran problemáticas específicas, llevando protección directa a miles de personas trabajadoras que antes podían quedar fuera del radar de la autoridad. Por otro lado, la profesionalización de la función inspectiva –mediante manuales, capacitación y protocolos especializados– elevó la eficacia de las visitas, garantizando la aplicación efectiva de la normativa laboral y detectando con mayor precisión prácticas ilegales como la subcontratación abusiva, el incumplimiento de prestaciones de ley o condiciones inseguras de trabajo. De hecho, en coordinación con el área de Estudios del Trabajo, se logró identificar a un conglomerado empresarial de gran escala que operaba mediante esquemas simulados para evadir obligaciones laborales (rotación de razones sociales, fragmentación de plantillas, ocultamiento de relaciones de trabajo), evidenciando dichas conductas ilícitas y sentando las bases para su corrección.

Asimismo, la implementación de inspecciones con enfoque de derechos humanos laborales (revisando discriminación, trabajo infantil, equidad de género, etc.) y la promoción de la verificación voluntaria, han contribuido a consolidar entornos laborales más seguros y respetuosos. Cada vez más centros de trabajo adoptan medidas preventivas y correctivas, ya sea por la acción directa de la autoridad o por convicción propia, lo que redundará en la mejora de las condiciones laborales de la fuerza de trabajo de la Ciudad de México. En resumen, al fortalecer los mecanismos de vigilancia y facilitar el cumplimiento proactivo de la ley, la STyFE aseguró durante este periodo una protección más sólida de la dignidad y los derechos de las personas trabajadoras, pilar indispensable del trabajo decente en la capital.

6.4 VINCULACIÓN LABORAL

Con el propósito de promover el acceso equitativo a empleos formales y acercar las oportunidades laborales a toda la población, el Gobierno de la Ciudad de México fortaleció sus servicios de vinculación laboral durante el periodo 2024-2025. Uno de los hitos en esta materia fue la puesta en marcha de la Agencia de Empleo “Tecpantli Icpac”, inaugurada a principios de 2025 como parte de la estrategia local de intermediación laboral. Tecpantli Icpac –cuyo nombre significa “puerta al trabajo” en náhuatl– constituye un sistema integral orientado a facilitar el acceso a empleos formales en el sector privado, mediante servicios personalizados de colocación y capacitación que se adaptan a las características, habilidades y necesidades de cada persona buscadora de empleo. Su objetivo central es fortalecer la inserción laboral en condiciones de formalidad, equidad y justicia social, brindando acompañamiento continuo al buscador de empleo hasta concretar su colocación en un puesto adecuado. La Agencia opera en estrecha coordinación con cámaras empresariales de la Ciudad de México para identificar vacantes que incorporen perspectiva de género y respeto a los derechos laborales, asegurando que las oportunidades ofrecidas sean empleos dignos y libres de discriminación.

Cabe resaltar que Tecpantli Icpac ha adoptado un enfoque incluyente: cuenta con una oficina especializada para la atención de mujeres, dedicada a facilitar su incorporación plena al mercado laboral formal, erradicar la violencia y discriminación de género en el trabajo y reducir las brechas estructurales que han limitado su desarrollo económico. Adicionalmente, está en proceso la instalación de una oficina de la Agencia en cada una de las 16 alcaldías de la Ciudad de México, cumpliendo así el principio de igualdad territorial al acercar los servicios públicos de empleo a las zonas periféricas y comunidades alejadas.

Junto con la nueva Agencia local, en la Ciudad de México sigue operando la Oficina del Servicio Nacional de Empleo (OSNE), instancia federal que brinda atención directa tanto a buscadores de trabajo como a empleadores



en la ciudad. La OSNE coadyuva en la vinculación laboral entre oferta y demanda de trabajo a nivel nacional, promoviendo el acceso a oportunidades laborales dignas, la movilidad laboral y el desarrollo de competencias en la fuerza laboral. De esta forma, la OSNE complementa los esfuerzos locales al articularse con el Servicio Nacional de Empleo en estrategias como la Bolsa de Trabajo en línea, ferias de empleo nacionales y el programa Jóvenes Construyendo el Futuro, entre otros.

Los servicios de vinculación laboral de la STyFE se estructuran principalmente a través del Programa de Apoyo al Empleo (PAE), operado en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social federal. El PAE busca resolver las dificultades que enfrentan buscadores de empleo y empleadores para conectarse en el mercado de trabajo –tales como la falta de información sobre vacantes disponibles, desequilibrios entre las habilidades ofrecidas y las requeridas, o barreras de movilidad geográfica– mediante acciones focalizadas y apoyos directos. Este programa se compone de dos subprogramas sustantivos y varios servicios auxiliares:

Tabla 8 - Personas colocadas por alcaldía en el Servicio Nacional de Empleo octubre de 2024 – agosto 2025

No	Colocados	Mujeres	Hombres	Totales
1	ÁLVARO OBREGÓN	619	499	1,118
2	AZCAPOTZALCO	954	936	1,89
3	BENITO JUÁREZ	383	382	765
4	COYOACÁN	344	200	544
5	CUAJIMALPA	513	402	915
6	CUAUHTÉMOC	779	1,27	2,049
7	GUSTAVO A. MADERO	468	857	1,325
8	IZTACALCO	218	229	447
9	IZTAPALAPA	710	990	1,7
10	MAGDALENA CONTRERAS	771	767	1,538
11	MIGUEL HIDALGO	514	392	906
12	MILPA ALTA	255	317	572
13	TLÁHUAC	514	576	1,09
14	TLALPAN	284	359	643
15	VENUSTIANO CARRANZA	184	243	427
16	XOCHIMILCO	380	350	730

- **Subprograma de Intermediación Laboral:** conjunto de intervenciones que proporcionan información y asesoría tanto a empleadores (para registrar y cubrir sus vacantes) como a personas buscadoras (para postularse a puestos acordes con su perfil laboral), ya sea en su localidad de residencia o en otras. La intermediación laboral opera a través de cuatro modalidades principales: Bolsa de Trabajo, Ferias de Empleo, Portal del Empleo y la Vinculación con el programa Jóvenes Construyendo el Futuro. Estas modalidades se ven fortalecidas por servicios auxiliares como el SNE por Teléfono (SNETEL), el Observatorio Laboral, y talleres para buscadores de empleo y para empleadores, que complementan la orientación brindada.

- **Subprograma de Movilidad Laboral:** conjunto de intervenciones que facilitan la colocación de trabajadores en empleos formales fuera de su lugar de origen, ya sea en otras entidades del país o en el extranjero. A través de este subprograma se asesora a empleadores para cubrir vacantes con personal de otras regiones, y a buscadores de empleo dispuestos a trasladarse para ocupar puestos de trabajo estacionales o permanentes. Incluye modalidades como Movilidad interna de jornaleros agrícolas, el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) con Canadá, y mecanismos de Movilidad Laboral Externa tanto para labores agrícolas como no agrícolas. En este rubro, destaca la colaboración con instituciones internacionales: por ejemplo, se firmó un convenio con la Agencia Federal de Empleo de Alemania para explorar oportunidades de empleo en el extranjero, fortaleciendo los lazos de cooperación internacional en materia de movilidad laboral.

- **Servicios de vinculación masiva y focalizada:** Adicionalmente, se desarrollaron Ferias de Empleo tanto presenciales como virtuales, que funcionan como un medio ágil, gratuito y de amplio alcance para conectar directamente a empleadores con personas solicitantes de empleo. Estas ferias –incluyendo ediciones especiales como la Feria Nacional de Empleo para las Mujeres o la Feria de Inclusión Laboral– permitieron a cientos de buscadores entrevistarse con numerosas empresas en un solo lugar, ahorrándoles tiempo y recursos, y a las empresas les ofrecieron una vía eficiente para cubrir sus vacantes con talento local. De igual forma, se organizaron Jornadas de Reclutamiento Presencial enfocadas a sectores específicos, por ejemplo, en el sector hotelero, donde se convocó de manera dirigida a candidatos para cubrir posiciones operativas, generando contrataciones efectivas que además impulsan la economía local del sector servicios. Por último, a través de la estrategia transversal “Abriendo Espacios”, se brindó atención preferente en las ferias y bolsas de empleo





a grupos en situación de vulnerabilidad –como personas adultas mayores, personas con discapacidad y migrantes– derribando estereotipos y facilitando la colocación laboral incluyente.

Como resultado de la suma de estas acciones, la Ciudad de México ha robustecido su capacidad de intermediación laboral activa. Durante el periodo de octubre de 2024 a junio de 2025, los distintos mecanismos de vinculación lograron colocar en un empleo formal a más de 16,600 personas buscadoras de trabajo en la Ciudad de México. Este importante resultado refleja el impacto de las

ferias, la bolsa de trabajo, la agencia Tecpantli y demás servicios en la efectiva inserción laboral de la población. En particular, a través de la estrategia Abriendo Espacios y la OSNE se brindó atención especializada a sectores con mayores dificultades de colocación: más de 12,000 adultos mayores fueron atendidos en su búsqueda de empleo, lográndose colocar a más de 2,000 de ellos en puestos formales adecuados. De igual forma, se proporcionó acompañamiento a personas con discapacidad para su inserción laboral, reconociendo sus habilidades y vinculándolos con empleadores comprometidos con la inclusión (logrando también múltiples colocaciones, cifra incluida en el total señalado).

6.5 ESTUDIOS DEL TRABAJO

La Dirección Ejecutiva de Estudios del Trabajo (DEET) desempeñó un papel central en la generación de información estratégica y herramientas analíticas para sustentar las decisiones en materia laboral durante el periodo. Entre octubre de 2024 y agosto de 2025, la DEET consolidó diversas metodologías de investigación orientadas a mejorar la empleabilidad y la formulación de políticas de empleo en la Ciudad de México.

Una de las acciones más relevantes fue la revisión comparada de modelos internacionales de intermediación laboral. El personal de la DEET analizó las experiencias de agencias públicas de empleo en países como Estados Unidos, Colombia, Brasil, España, Alemania y Francia, cuyos modelos se reconocen por su eficacia en la protección de derechos colectivos y la colocación laboral. Este estudio internacional sirvió como referencia para planificar el diseño institucional de la Agencia de Empleo Tecpantli Icpac, permitiendo elaborar un primer borrador de sus procesos operativos e incorporar esquemas innovadores de colocación que involucren tanto a empleadores como al gobierno local. Dicho intercambio de buenas prácticas globales contribuyó a que la nueva Agencia naciera con una perspectiva moderna y adaptada a estándares internacionales.

En paralelo, la DEET diseñó una metodología de intervención territorial como parte de la estrategia “Territorios de Paz e Igualdad”. Mediante el cruce de información georreferenciada sobre unidades económicas, población económicamente activa y beneficiarios de programas sociales de la STyFE, se identificaron zonas específicas de la ciudad con déficit de empleo formal. En concreto, se realizaron diagnósticos en colonias y barrios de San Gregorio Atlapulco (Xochimilco), Agrícola Pantitlán (Iztacalco) y Santo Domingo (Coyoacán), detectando necesidades puntuales de generación de proyectos productivos en esas comunidades. A partir de estos hallazgos, se reorientaron esfuerzos institucionales para promover inversión privada, autoempleo y formación de cooperativas en dichas zonas, contribuyendo a cerrar brechas territoriales en la distribución del empleo.

Otra iniciativa destacada fue la creación del Observatorio de Economía Solidaria, Cooperativismo y Cuidados (OESCC), en colaboración con la Dirección General de Economía Social y Solidaria. Este Observatorio se concibió para reforzar los procesos de planeación y análisis del sector cooperativo, las empresas solidarias y el incipiente Sistema de Cuidados en la Ciudad de México. Como parte de esta colaboración, se elaboraron mapas diagnósticos en alcaldías como Álvaro Obregón, Milpa Alta y Tlalpan, identificando ubicaciones óptimas para instalar Cuneros Comunitarios (CUCOS) operados por cooperativas de cuidado, tal como se detalla en la sección correspondiente (ver supra Cooperativas de Cuidados). Esta sinergia entre la DEET y la DGEsS demuestra un enfoque interinstitucional para abordar problemas complejos –como la provisión de cuidados– mediante soluciones basadas en la economía social y el análisis territorial.

En coordinación con las áreas de inspección laboral, la DEET también realizó investigaciones especiales sobre esquemas laborales fraudulentos que afectan derechos de los trabajadores. Un caso paradigmático fue la identificación de una estructura empresarial encubierta mediante la cual un corporativo Mexicoestadounidense del sector de espectáculos empleaba a miles de trabajadores evadiendo sus responsabilidades patronales. La investigación reveló patrones sistemáticos de evasión de obligaciones laborales: rotación constante de razones sociales, subcontratación simulada, fragmentación de la plantilla en múltiples empresas y ocultamiento de la relación laboral real. Estas prácticas le permitían eludir el registro de los trabajadores ante el IMSS y el pago de prestaciones legales, constituyendo severas violaciones a los derechos laborales y un agravio al erario por el impago de cuotas y contribuciones. La labor investigativa de la DEET, en conjunto con la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, permitió evidenciar y documentar dichos patrones de simulación, sentando las bases para emprender acciones legales y correctivas contra este esquema ilícito. Este es un ejemplo de cómo los estudios del trabajo trascienden el análisis estadístico para convertirse



en herramientas concretas de defensa de los derechos de los trabajadores, al revelar mecanismos de explotación encubierta y orientar la intervención de la autoridad.

En cuanto a la generación de datos e insumos estadísticos, la DEET logró consolidar el Banco de Datos Laboral de la Ciudad de México, alimentado regularmente con información relevante sobre el mercado de trabajo. A la fecha, se han producido 48 boletines y 31 informes que analizan temas como el empleo formal, la informalidad laboral y la situación de grupos vulnerables en la capital. Estas publicaciones periódicas cumplen con la atribución de la DEET de proveer información actualizada que mejore la toma de decisiones en políticas de empleo. Asimismo, para enriquecer el acervo de conocimiento y el rigor de los estudios, se establecieron alianzas de colaboración y están en vías de firma convenios con instituciones de educación superior y organismos especializados, tanto nacionales como internacionales. Entre ellas destacan la Universidad Estatal de Campinas (UNICAMP) de São Paulo, Brasil; la

Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Xochimilco (UAM-X); el Instituto de Investigaciones Sociales (IIS) de la UNAM; y la Universidad Autónoma Chapingo, además de intercambios con organizaciones multilaterales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), entre otras. Esta vinculación con la academia y organismos internacionales ha sido la piedra angular para dotar a los estudios de la DEET de metodologías de rigor y enfoques multidisciplinarios.

Fruto de las colaboraciones mencionadas, la DEET ha incorporado enfoques críticos sobre problemas como la precariedad laboral y las dinámicas regionales del empleo, asegurando que cada intervención o programa diseñado responda a las particularidades productivas y territoriales de la ciudad. Un ejemplo de ello es la creciente atención al fenómeno de las plataformas digitales: gracias a análisis específicos, se visibilizó con mayor claridad la magnitud y condiciones laborales del segmento de trabajadores de plataformas (repartidores, conductores, etc.), mapeando su distribución por alcaldía, identificando las zonas con mayor concentración de este tipo de empleo y detectando brechas de género superiores al promedio en dicho sector. Asimismo, la DEET identificó territorios con alta densidad de trabajadores informales en general y áreas con escasa cobertura de programas sociales, datos que ayudan a focalizar geográficamente las acciones de fomento al empleo y formalización. Estos hallazgos permitieron profundizar en la detección de problemáticas concretas en zonas específicas de la ciudad, orientando la canalización de recursos hacia donde más se requieren.

En suma, la información estratégica producida por la DEET ha optimizado la asignación de recursos y reforzado la efectividad de las políticas públicas de empleo en la Ciudad de México. Mediante la identificación temprana de tendencias (por ejemplo, sectores económicos emergentes con potencial de generación de empleo, o localidades con carencias de oferta laboral), la Secretaría ha podido anticiparse y diseñar programas más pertinentes para mejorar la empleabilidad de la población, aumentar la capacitación laboral pertinente y

promover la economía social como vía de desarrollo incluyente. La sinergia establecida entre la DEET, las universidades, la sociedad civil y organismos internacionales se ha traducido en metodologías robustas y diagnósticos integrales que fortalecen la gobernanza laboral basada en evidencia. De esta forma, los Estudios del Trabajo contribuyen directamente al bienestar de la población, al sustentar con datos y análisis las intervenciones que buscan un mercado laboral más dinámico, justo y equitativo en la Ciudad de México.

6.6 PROMOCIÓN Y DEFENSORÍA JURÍDICA DE LOS DERECHOS LABORALES

En el periodo que abarca del 5 de octubre de 2024 al 31 de agosto de 2025, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Ciudad de México (PRODET) consolidó su rol como garante del acceso a la justicia laboral para la población trabajadora, en el marco del nuevo modelo de justicia laboral derivado de la reforma constitucional de 2019. La PRODET, única institución pública que brinda orientación, asesoría, acompañamiento prejudicial, así como defensoría y representación legal gratuita en asuntos laborales en la Ciudad de México, orientó sus acciones a promover el trabajo digno, la equidad y la inclusión en la resolución de conflictos de trabajo. Esto implicó una transformación institucional para responder de manera más eficaz, accesible y empática a las problemáticas de quienes enfrentan injusticias laborales, con énfasis especial en proteger a los grupos históricamente vulnerables, en sintonía con los principios del Gobierno de la Transformación.

Durante décadas ha existido una deuda histórica en materia de justicia laboral hacia la clase trabajadora, particularmente con las mujeres trabajadoras. Muchas personas se han visto impedidas de ejercer plenamente sus derechos laborales ya sea por desconocimiento, falta de recursos económicos o la complejidad del sistema judicial tradicional. Despidos injustificados, falta de



pago de salarios y prestaciones, acoso u hostigamiento laboral, discriminación (por embarazo, género u otras razones) y negación de seguridad social son problemáticas comunes que afectan a la población trabajadora de la Ciudad de México. Frente a este panorama, la PRODET ha fortalecido sus mecanismos institucionales de atención –asesoría, conciliación y representación legal– para ofrecer un servicio integral, oportuno y con enfoque de derechos humanos a quienes lo requieren.

En este contexto, uno de los compromisos centrales de la Procuraduría fue profesionalizar y especializar a su equipo jurídico, asegurando que cuente con capacitación constante y expertise en la materia laboral. Solo así es posible garantizar una representación efectiva y de calidad para las personas trabajadoras que no tienen los medios para costear una defensa legal adecuada. La PRODET asumió este reto convencido de que el acceso a la justicia

laboral debe ser universal, gratuito y expedito, de manera que ningún trabajador o trabajadora quede indefenso ante un abuso por falta de asistencia legal.

A fin de ampliar la cobertura de sus servicios y acercarlos a la ciudadanía, la PRODET implementó diversas iniciativas durante el periodo: por ejemplo, la instalación de módulos móviles de atención denominados “Miércoles de PROCUMÓVIL”, que se ubican semanalmente a las afueras del Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México. A través de estos módulos itinerantes, abogados de la Procuraduría brindan asesoría inmediata a las personas trabajadoras que acuden a instancias de conciliación, orientándolas sobre sus derechos y apoyándolas para el adecuado inicio de sus trámites prejudiciales.

Esta medida ha permitido resolver de forma ágil y empática muchos conflictos laborales desde su etapa inicial, evitando que escalen a juicios prolongados. Asimismo, la PRODET llevó a cabo campañas intensivas de difusión y atención en momentos clave del calendario laboral: por ejemplo, en mayo de 2025 se realizó la campaña “Mayo, mes del pago de reparto de utilidades” para informar a las y los trabajadores sobre su derecho a las utilidades y brindar apoyo en la presentación de demandas contra empresas que incumplieran con dicho pago; en junio se implementó el “Mes de la Conciliación Laboral” enfocado a lograr soluciones prontas y justas en los casos aún pendientes en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, donde la Procuraduría funge como representante; y en agosto se organizaron jornadas extraordinarias de conciliación ante los nuevos Tribunales Laborales del Poder Judicial (“Agosto, mes de la conciliación de juicios en Tribunales”), con el objetivo de despresurizar los procesos judiciales, alcanzar acuerdos equitativos y brindar justicia efectiva a las partes.

Paralelamente, en agosto de 2025 la PRODET inauguró nuevas oficinas y espacios de atención bajo la iniciativa “Tu Procuraduría, tu espacio”, asegurando condiciones dignas para la atención ciudadana, la promoción de derechos laborales y la difusión de las acciones de la institución.



Como resultado del reforzamiento institucional, la Procuraduría alcanzó logros cuantitativos significativos en el periodo reportado (octubre 2024 – agosto 2025). Se brindaron un total de 20,905 asesorías jurídicas gratuitas en materia laboral, de las cuales aproximadamente el 50% fueron recibidas por mujeres (10,374) y el otro 50% por hombres (10,531). En el ámbito conciliatorio, la PRODET participó y logró concretar 293 conciliaciones prejudiciales ante las autoridades laborales competentes. Asimismo, se formalizaron 433 convenios laborales fruto de acuerdos entre trabajadores y empleadores, con la intermediación o asesoría de la Procuraduría. Cuando no fue posible la conciliación, la institución procedió con la defensa judicial: en el periodo se interpusieron 1,900 demandas laborales en representación de personas trabajadoras, ya sea ante las Juntas Locales de Conciliación (en los asuntos rezagados) o ante los nuevos Tribunales Laborales del Poder Judicial. Gracias a estas acciones de defensa y representación, la PRODET consiguió recuperar más de \$12.6 millones de pesos a favor de trabajadores, cantidad obtenida por concepto de pagos y prestaciones ganadas en convenios o juicios, sin



costo alguno para los beneficiarios. Este monto –más de doce millones de pesos en solo ocho meses– se traduce en ingresos reintegrados directamente a las familias trabajadoras, mitigando en parte los efectos negativos de despidos o incumplimientos por parte de sus empleadores.

La atención de la PRODET se caracterizó por un acompañamiento integral a las personas trabajadoras durante todas las etapas de su búsqueda de justicia. La Procuraduría no solo asesoró en la fase prejudicial obligatoria de conciliación, sino que, cuando fue necesario, representó legalmente a los trabajadores en los juicios laborales tanto ante la Junta Local (mientras estuvo en funciones) como ante los nuevos tribunales laborales del Poder Judicial de la Ciudad de México. Incluso, en aquellos casos que lo ameritaron, brindó representación en recursos y juicios de amparo ante instancias federales, asegurando la defensa de los derechos laborales hasta la última trinchera legal disponible. Este seguimiento amplio e integral –desde la ase-

soría inicial hasta eventuales amparos– constituye un modelo de defensa progresiva y efectiva de los derechos laborales, y es una de las fortalezas distintivas de la PRODET.

Derivado de su quehacer, la Procuraduría contribuyó a mejorar el bienestar de la población trabajadora en varios aspectos concretos. Sus servicios han ayudado a proteger el ingreso de las familias (al lograr recuperaciones económicas y resolver reclamaciones de prestaciones), a evitar abusos laborales y prácticas discriminatorias (mediante la asesoría oportuna y la intervención jurídica allí donde se vulneraban derechos), y a fortalecer la cultura de la legalidad en las relaciones de trabajo. Al brindar representación legal gratuita y directa, sin intermediarios ni costos, para quienes más lo necesitan, la PRODET garantiza que el acceso a la justicia laboral sea una realidad tangible y no dependa de la capacidad económica de la persona afectada. En resumen, la promoción y defensoría jurídica de los derechos laborales, a cargo de la Procuraduría, ha sido un pilar fundamental para que el trabajo digno se materialice en la Ciudad de México: ofreciendo protección real frente a atropellos laborales, empoderando a la clase trabajadora para hacer valer sus derechos y contribuyendo así a la transformación de la vida laboral bajo principios de equidad y justicia.

6.7 DEFENSA JURÍDICA LABORAL A MUJERES TRABAJADORAS

Consciente de las desigualdades estructurales y formas específicas de violencia que enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo reforzó durante este periodo la Defensoría jurídica especializada para mujeres trabajadoras. En particular, se robusteció la Subprocuraduría de Atención a Mujeres, establecida como una unidad enfocada exclusivamente en velar por los derechos laborales de las mujeres y de otros grupos históricamente vulnerables. Esta Subprocuraduría brinda acompañamiento jurídico integral, de inicio a fin, a las trabajadoras que han sido víctimas

de algún tipo de violencia o discriminación en el ámbito laboral. Su creación responde a la necesidad de una atención diferenciada con perspectiva de género, reconociendo que las mujeres a menudo enfrentan obstáculos adicionales para denunciar y resolver sus conflictos laborales, y que ciertos abusos las afectan de manera desproporcionada.

A través de la Subprocuraduría de Atención a Mujeres, durante el periodo reportado se atendieron casos emblemáticos de vulneración a derechos por razones de género. En particular, se dio asesoría y representación en 7 casos de despido por embarazo, ayudando a las trabajadoras afectadas a demandar la restitución de sus derechos y combatir esta forma de discriminación. Asimismo, se llevaron 6 casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, asegurando que las víctimas contaran con respaldo legal para denunciar estas conductas y buscando la reparación del daño y sanción a los responsables. De igual modo, se atendieron 7 casos de discriminación por razones de género distintas al embarazo (por ejemplo, discriminación salarial o en condiciones de trabajo), y 3 casos de violencia laboral ejercida contra mujeres. En todos estos expedientes, la Subprocuraduría proporcionó acompañamiento cercano, garantizando confidencialidad, empatía y diligencia en la defensa de las trabajadoras. Este enfoque especializado permitió una atención diferenciada que garantiza el derecho de las mujeres a una vida laboral libre de violencia y discriminación, visibilizando problemáticas que antes solían quedar en silencio.

Un ámbito de atención prioritaria han sido las trabajadoras del hogar, quienes históricamente habían estado excluidas del acceso pleno a la justicia laboral y a la seguridad social. La Subprocuraduría de Atención a Mujeres incorporó dentro de sus beneficiarias a las trabajadoras del hogar, brindándoles asesoría sobre sus nuevos derechos adquiridos (a raíz de las reformas legales que les reconocieron el derecho a contrato escrito, salario digno, días de descanso, afiliación al IMSS, etc.) y acompañándolas en casos de despidos injustificados o abusos por parte de sus empleadores. De esta manera, se materializa un enfoque incluyente que reconoce la triple vulnerabilidad de



Foto: El Economista

muchas de estas mujeres (por género, por condiciones socioeconómicas y por la informalidad histórica de su ocupación) y se les provee de mecanismos eficaces de defensa y representación.

Los esfuerzos de la PRODET por atender las necesidades de las mujeres trabajadoras se reflejan no solo en la atención de casos individuales, sino también en resultados cuantitativos y en transformaciones institucionales. Por ejemplo, del total de asesorías brindadas por la Procuraduría en el periodo, cerca de la mitad fueron otorgadas a mujeres (más de 10 mil asesorías a mujeres, como se indicó en la sección 5.6), lo cual indica un nivel de acceso significativo de las trabajadoras a los servicios legales gratuitos. Además, la especialización del personal de la Subprocuraduría de Mujeres ha permitido elevar la calidad de la atención en estos casos delicados, ofreciendo un acompañamiento sensible al contexto de cada usuaria. Un indicador cualitativo destacado es que, gracias a la intervención de esta unidad, varias trabajadoras víctimas de acoso o despido por embarazo lograron no solo obtener compensaciones económicas, sino también reincorporarse al

mercado laboral en condiciones más favorables, ya sea a través de conciliaciones ventajosas o mediante la vinculación con empleadores que cumplen con la normatividad (apoyadas por la Bolsa de Trabajo de la STyFE).

Como parte de la rendición de cuentas, la Procuraduría destacó las acciones de esta Subprocuraduría mediante comunicados y reportes, subrayando que se trata de un modelo único a nivel local de acompañamiento jurídico con perspectiva de género. En palabras de la institución, la Subprocuraduría de Atención a Mujeres “ofrece acompañamiento jurídico de inicio a fin a trabajadoras víctimas de algún tipo de violencia”, consolidando un espacio de confianza donde las mujeres pueden denunciar sin temor y con la certeza de ser respaldadas legalmente. Esto ha contribuido a que más mujeres den el paso de exigir justicia ante situaciones que antes normalizaban o soportaban en silencio, como el acoso sexual en el trabajo.

En conclusión, la defensa jurídica laboral de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México dio importantes avances en este periodo, estableciendo mecanismos institucionales permanentes para protegerlas. La especialización de la PRODET en perspectiva de género, la atención focalizada a casos de violencia y discriminación, y la inclusión de trabajadoras del hogar dentro de la esfera de protección legal representan pasos firmes hacia la igualdad sustantiva en el mundo laboral. Estas acciones reafirman el compromiso de la STyFE y del Gobierno de la Ciudad por cerrar las brechas de género, garantizando que las mujeres disfruten de los mismos derechos, oportunidades y condiciones en el trabajo que sus pares hombres, en un entorno libre de violencia y con pleno respeto a su dignidad.

6.8 CONSOLIDACIÓN DE LA CONCILIACIÓN LABORAL EN LA CDMX

Como parte del Nuevo Modelo de Justicia Laboral implementado a nivel nacional, la Ciudad de México ha consolidado la operación de su Centro de Conciliación Laboral (CCL) como instancia prejudicial obligatoria para la reso-



lución de conflictos de trabajo. Previo a la reforma laboral de 2019, el sistema de justicia laboral presentaba múltiples problemáticas –trámites prolongados, acumulación de expedientes, altos costos para los trabajadores, entre otros– que motivaron una transformación estructural mediante la creación de los centros de conciliación. En octubre de 2022 inició operaciones el CCL de la Ciudad de México, encargándose de conducir la etapa de conciliación prejudicial obligatoria entre trabajadores y empleadores, paso requisito antes de acudir a los tribunales laborales. Esto implicó el cierre de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y el traspaso de la función conciliadora a esta nueva institución especializada, con el objetivo de hacer realidad el principio de justicia pronta y expedita en el ámbito laboral.

Durante el periodo octubre 2024 – agosto 2025, el Centro de Conciliación Laboral de la CDMX continuó fortaleciendo sus servicios y capacidad

operativa, en alineación con el Eje 3. Ciudad con Prosperidad Compartida y Empleo Digno. Un eje rector de la conciliación en la ciudad es garantizar que, a lo largo de todo el procedimiento prejudicial, se respeten irrestrictamente los derechos laborales de las personas trabajadoras, bajo principios de igualdad sustantiva, igualdad de género e igualdad territorial-comunitaria. En otras palabras, el CCL asegura que todas y todos los trabajadores, incluidas las y los adolescentes en edad permitida para trabajar, conozcan y puedan ejercer sus derechos, recibiendo orientación jurídica gratuita y atención prioritaria en caso de pertenecer a grupos vulnerables. Asimismo, se brinda orientación a los empleadores sobre sus obligaciones legales, fomentando una cultura de cumplimiento que prevenga conflictos.

Uno de los servicios medulares del CCL es la Orientación Jurídica Laboral. Diariamente, el Centro atiende en promedio a 1,500 personas trabajadoras que acuden buscando solución a disputas con sus empleadores. Durante el periodo de octubre 2024 - agosto 2025, se proporcionaron 14,898 asesorías jurídicas gratuitas, beneficiando a 7,278 mujeres y 7,620 hombres que recibieron información sobre sus derechos y las vías legales para hacerlos valer. Al cierre del 30 de agosto de 2025 se realizaron 15,698 asesorías en total, con una distribución de 48.9% mujeres y 51.1% hombres atendidos. Adicionalmente, el CCL cuenta con un área específica para la atención prioritaria de grupos vulnerables, donde el personal brinda un acompañamiento personalizado. Gracias a ello, en el periodo reportado 1,315 trabajadores vulnerables recibieron atención prioritaria (de los cuales 740 fueron mujeres y 575 hombres), asegurando que quienes enfrentan mayores barreras (por ejemplo, personas con discapacidad, adultos mayores, etc.) tengan un acceso ágil y adecuado al servicio.

En lo que respecta a la Conciliación Prejudicial Obligatoria, el Centro realizó un esfuerzo importante para cumplir con los tiempos establecidos en la Ley Federal del Trabajo (máximo 45 días naturales para concluir la etapa de conciliación). Al mes de junio de 2025, el CCL contaba con una plantilla de

86 personas conciliadoras (46 mujeres y 40 hombres) dedicadas a conducir las audiencias de conciliación. Durante el periodo de referencia, se recibieron 70,348 solicitudes de conciliación por parte de trabajadores (44.3% presentadas por mujeres y 55.7% por hombres). En respuesta a estas solicitudes, el Centro llevó a cabo 65,629 audiencias de conciliación entre las partes, las cuales beneficiaron directamente a 31,164 mujeres trabajadoras y 39,184 hombres trabajadores que participaron en dichas audiencias. El trabajo profesional de los conciliadores permitió alcanzar un total de 29,792 convenios de conciliación celebrados, equivalentes a una tasa de conciliación del 64.9% respecto de las solicitudes atendidas. Es decir, prácticamente dos de cada tres conflictos laborales gestionados en el CCL lograron resolverse mediante un acuerdo entre las partes, evitando así llegar a juicio. Gracias a estos convenios, se consiguió una recuperación en favor de las y los trabajadores de aproximadamente \$1,315 millones de pesos, monto que corresponde a pagos por salarios caídos, indemnizaciones, liquidaciones u otras prestaciones reconocidas a través de la conciliación. Este impacto económico es muy significativo, pues significa que más de mil trescientos millones de pesos fueron pagados voluntariamente por los empleadores a sus trabajadores como resultado de los acuerdos, sin necesidad de litigios prolongados.

Otro componente crítico del éxito de la conciliación es el procedimiento de notificaciones de las citas a los empleadores. Para que las audiencias de conciliación se lleven a cabo efectivamente, el CCL realizó 98,828 notificaciones de citatorio a las partes patronales involucradas. Del total de citatorios emitidos, el 75.5% fueron notificados con éxito –es decir, se logró entregar la cita al empleador en tiempo y forma–, mientras que el 24.5% restante no pudo notificarse principalmente por domicilios incorrectos proporcionados por los solicitantes. Este porcentaje de éxito en notificaciones es alto considerando los retos logísticos, y el Centro está trabajando en mejorarlo. Para junio de 2025 se contaba con 35 personas notificadoras (10 mujeres y 25 hombres) dedicadas a esta tarea, previéndose incrementar la plantilla a 45



notificadores hacia agosto de 2025. Cabe mencionar que, conforme al artículo 684-E de la LFT, durante el periodo reportado el Centro impuso 2,214 medidas de apremio a empleadores renuentes (multas por incomparecencia u obstaculización del proceso conciliatorio); sin embargo, se observó que hasta mayo de 2025 no se había dado seguimiento a la ejecución de dichas medidas por parte de la autoridad competente, lo cual representa un área de oportunidad para mejorar la eficacia del mecanismo sancionatorio y asegurar la comparecencia patronal.

En términos de recursos humanos, el CCL cuenta con una plantilla total de 192 servidores públicos, entre personal conciliador, notificadores y áreas de apoyo. Es de resaltarse que todo el personal conciliador se encuentra debidamente certificado en materia laboral, en apego a lo dispuesto por la ley (art. 684-G de la LFT y art. 7 de la Ley Orgánica del CCL de la CDMX). Esto garantiza que las y los conciliadores poseen las competencias técnicas y co-



nocimientos jurídicos necesarios para conducir las sesiones con profesionalismo, imparcialidad y sensibilidad a los derechos humanos de las partes. La constante capacitación y certificación del personal ha sido una prioridad para mantener la calidad del servicio y la confianza de los usuarios en este novedoso mecanismo de justicia.

Finalmente, en cuanto a coordinación interinstitucional, el Centro de Conciliación Laboral de la CDMX ha tenido una participación a nivel nacional. Ha formado parte de las sesiones de la Comisión Nacional de Centros de Conciliación Laboral, foro donde confluyen todos los centros estatales del país. En estas reuniones se comparten experiencias y se construyen criterios homogéneos, con miras a consolidar una justicia laboral más eficiente, incluyente y accesible en todo México. La colaboración nacional permite establecer mejores prácticas y soluciones comunes a desafíos operativos, fortaleciendo el papel de los CCL como pieza clave del nuevo sistema laboral.

En conclusión, a casi tres años de su creación, el Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México se ha afianzado como una vía efectiva y rápida de solución de conflictos laborales, contribuyendo a descongestionar los tribunales y, sobre todo, a que trabajadores y empleadores alcancen acuerdos justos en menos tiempo. Los datos del periodo dan cuenta de miles de trabajadores atendidos y millones de pesos recuperados a través de convenios, lo cual redundará en bienestar para las familias trabajadoras y en un mejor clima de paz laboral en la ciudad. La conciliación laboral se consolida, así como un mecanismo alternativo exitoso, que complementa la defensa de derechos laborales al ofrecer una respuesta pronta, gratuita y equilibrada a las disputas de trabajo, en beneficio de todas y todos.

6.9 CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

La capacitación para el trabajo es reconocida como un derecho humano laboral que el Estado tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar. En la Ciudad de México, la institución encargada de materializar este derecho es el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT CDMX), cuyo objetivo es asegurar que la población pueda acceder a una oferta formativa innovadora, pertinente y de calidad para desarrollar sus competencias laborales. La capacitación se erige así en una herramienta fundamental para mejorar la empleabilidad de quienes buscan trabajo y para elevar la productividad y condiciones de quienes ya se encuentran ocupados.

Si bien la Ciudad de México presenta en general indicadores laborales más favorables que el promedio nacional, persisten al interior brechas y disparidades profundas. Existen brechas de carácter sectorial (con algunas industrias más rezagadas en calificación de su mano de obra), brechas regionales (zonas periféricas con menor acceso a servicios de formación), brechas de género (mujeres con menos oportunidades de capacitación y desarrollo) y brechas que afectan a grupos prioritarios como la juventud, personas con



discapacidad, pueblos indígenas, personas migrantes y otros grupos vulnerables. Muchos de estos sectores poblacionales enfrentan barreras para acceder a empleos formales o para mejorar sus condiciones laborales, en parte debido a la falta de certificaciones educativas formales o de mecanismos para acreditar las habilidades que poseen. En este sentido, la labor del ICAT está orientada a ofrecer capacitación pertinente que permita a las personas adquirir, actualizar o fortalecer sus competencias laborales y con ello facilitar su acceso a un trabajo digno o la mejora de su situación laboral actual. Para los grupos en situación de desventaja, la formación para el trabajo representa no solo la posibilidad de encontrar empleo, sino también de lograr autonomía económica y empoderamiento.

Las acciones del ICAT CDMX durante el periodo se enmarcaron en el Eje 3. Ciudad con Prosperidad Compartida y Empleo Digno, cumpliendo la estrategia establecida en el Programa Provisional de Gobierno 2025 que señala: “Se impartirán cursos de formación y certificación dirigidos a mujeres y grupos prioritarios, con un enfoque en competencias laborales relevantes para sectores estratégicos de la economía. Los programas de formación se



actualizarán de manera continua para alinearse con las demandas del mercado laboral, asegurando su pertinencia y efectividad.”. En congruencia con ello, el ICAT ofreció capacitación y certificación en áreas estratégicas y de alta demanda para el desarrollo económico sostenible de la ciudad. La oferta formativa incluyó cursos orientados a sectores como tecnologías de la información, servicios profesionales, oficios especializados y habilidades transversales (ej. habilidades digitales, emprendimiento, atención al cliente, etc.), garantizando que los contenidos estuvieran alineados con las necesidades reales del mercado laboral. A la par, el ICAT estableció alianzas estratégicas con los sectores privado, social y público, así como con organizaciones nacionales e internacionales, para asegurar la pertinencia de los cursos, facilitar prácticas profesionales, intercambiar metodologías y, en general, potenciar el impacto de la capacitación ofrecida.

Un componente complementario ofrecido por el ICAT es la certificación de competencias laborales. Aquellas personas que, tras procesos de evaluación, demuestran dominar cierto estándar de competencia, reciben un Certificado de Competencia Laboral avalado por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación (CONOCER). Esta certificación oficial incrementa sus posibilidades de colocación en el mercado laboral y tiene valor curricular, contribuyendo tanto al desarrollo profesional individual como al desarrollo económico de la ciudad al contar con una fuerza laboral más calificada.

Desde el inicio de la presente administración (septiembre 2024), el ICAT intensificó esfuerzos para ampliar la cobertura de sus servicios y maximizar los beneficios de contar con una fuerza de trabajo más competente. En el periodo de octubre de 2024 al mes de agosto de 2025, los resultados han sido contundentes: se capacitó a 19,764 personas en la Ciudad de México. De ese total, 13,019 fueron mujeres (equivalente al 66% del total) y 6,745 fueron hombres (34%). Esto significa que aproximadamente 7 de cada 10 personas capacitadas fueron mujeres, lo cual es un dato sumamente positivo dado que tradicionalmente las mujeres han enfrentado más obstáculos para acceder a



formación laboral. El ICAT, con su enfoque prioritario hacia grupos con mayores rezagos, está contribuyendo a remover barreras de género vinculadas a estereotipos (como la sobrecarga de tareas de cuidado que históricamente ha limitado la formación y desarrollo profesional de las mujeres). Al proporcionar capacitación pertinente a miles de mujeres, el ICAT coadyuva a cerrar brechas de género en el ámbito laboral, ofreciéndoles mayores oportunidades de empleo y crecimiento en sectores productivos de los cuales tradicionalmente habían estado subrepresentadas.

Comparativamente, los números evidencian una expansión importante respecto a ejercicios anteriores. Por ejemplo, si se considera que en el primer informe de gobierno (2019) se capacitaban en promedio alrededor de 12 mil personas al año, la cifra actual de 19,764 en nueve meses refleja un ritmo ace-

lerado de atención. Se prevé que para el cierre de agosto de 2025 se alcance la meta de 27 mil personas capacitadas acumuladas en la administración, lo cual superaría ampliamente los registros históricos y demostraría la consolidación del ICAT como brazo formativo de la ciudad.

Adicionalmente, el ICAT atendió a una población diversa en edades. En el periodo octubre 2024 – junio 2025, acudieron tanto jóvenes en busca de su primera experiencia laboral como personas adultas interesadas en actualizarse. De hecho, el grupo de edad con mayor participación en los cursos fue el de 30 a 64 años, que representó un 60.3% del total de capacitados. Le siguió el grupo de 15 a 29 años con alrededor de 37% de los participantes, y un porcentaje menor correspondió a personas de 65 años o más que también aprovecharon la oferta educativa. Es importante destacar que en todos los rangos de edad predominó la presencia de mujeres capacitadas, confirmando el alcance inclusivo con enfoque de género de la institución.

Para impartir esta gran cantidad de cursos, el ICAT empleó modalidades flexibles de capacitación, aprovechando especialmente las herramientas digitales. En efecto, la mayor parte de los cursos ofrecidos se realizó en la modalidad en línea, permitiendo llegar a un público amplio sin restricciones geográficas. De los 19,764 egresados en el periodo, 19,130 personas (97%) se capacitaron mediante cursos en línea, los cuales se impartieron en 2,060 grupos o cursos virtuales abiertos durante estos meses. Esta masificación de la modalidad virtual refleja el esfuerzo del ICAT por adoptar metodologías innovadoras y atender a personas incluso fuera de la mancha urbana –hubo participantes de zonas periféricas e incluso de otros estados aprovechando la oferta en línea–. Por otra parte, se implementó la modalidad “en directo” (capacitación remota con instructor en tiempo real) beneficiando a 179 personas en 8 cursos transmitidos en vivo, y la modalidad presencial tradicional alcanzó a 431 personas en 22 cursos impartidos en aulas o talleres físicos. Aunque la contribución de estas modalidades fue menor en volumen, su

mantenimiento resulta importante para atender a quienes por preferencia o limitaciones tecnológicas optan por capacitación cara a cara, así como para ciertas habilidades prácticas que requieren entrenamiento presencial.

La diversidad de contenidos de los cursos del ICAT es notable, cubriendo competencias transversales, técnicas y sociolaborales. Por ejemplo, en la modalidad en línea se ofrecieron cursos desde Administración de Recursos Humanos, Manejo de Hojas de Cálculo I y II, Marketing Digital I y II, hasta otros orientados al desarrollo personal y la salud ocupacional como Automanejo del Estrés, Trabajo en equipo, Prevención de adicciones en el ámbito laboral, y cursos en materia de derechos como La discriminación y la violencia en el trabajo: causas, manifestaciones y estrategias para combatirlo. También se impartieron cursos con enfoque productivo y de autoempleo, como Fundamentos de hidroponía, Huertos Urbanos, Limpieza Verde, Barbería y corte de cabello, Chocolatería, Preparación de bebidas a base de café, entre otros oficios y habilidades para emprender. En la modalidad presencial, por mencionar algunos, hubo cursos alineados a estándares de competencia oficiales como Atención al ciudadano en el sector público (EC0105) y Cuidado y desarrollo de niñas y niños (EC0435), además de capacitaciones en administración básica de negocios. Esta amplia variedad responde a las necesidades tanto del aparato productivo –que demanda personal calificado en ciertas áreas– como de la población –que busca desarrollar habilidades específicas ya sea para conseguir un empleo formal o para iniciar un micronegocio por cuenta propia–.

Un resultado complementario del que da cuenta el ICAT es el número de certificaciones laborales emitidas en el periodo como fruto de sus evaluaciones. De octubre 2024 a al mes de junio de 2025 se emitieron 1,177 certificados de competencia laboral a personas que cumplieron con los criterios de desempeño establecidos en diversos estándares oficiales. Interesantemente, del total de personas certificadas, el 78% (917) fueron hombres y el 22% (260) mujeres. Esta distribución por sexo difiere de la de los cursos de capacitación (donde predominan las mujeres) y se explica porque un estándar



dar de alta demanda durante el periodo fue el de Conducción de motocicleta para repartidores, en el cual la mayoría de los aspirantes y acreditados fueron varones (dado que en el sector repartidores de plataforma la proporción de hombres es muy alta). En efecto, del estándar EC1331 “Conducción de motocicleta en la vialidad”, se otorgaron 1,004 certificados (874 a hombres y 130 a mujeres), representando la mayoría de las certificaciones entregadas en el periodo. Otros estándares de competencia en los que el ICAT certificó personas incluyen Impartición de cursos de capacitación presencial (61 certificados), Conciliación en materia laboral individual (28 cert.), Conciliación en materia laboral colectiva (28 cert.), Cuidado básico de la persona adulta mayor a domicilio (27 cert.), Servicio de recepción y atención al huésped (22 cert.), Diseño de cursos de capacitación por Internet (4 cert.), Instalación de sistemas de calentadores solares (3 cert.), entre otros. Todas estas certificaciones cuentan con validez oficial y habilitan a las personas para demostrar ante cualquier empleador sus habilidades verificadas. El ICAT estima que para el 30 de agosto de 2025 se habrán alcanzado aproximadamente 1,714 procesos de evaluación con fines de certificación acumulados en la administración, lo que implica seguir entregando constancias en nuevos estándares y ampliando la base de trabajadores certificados en la capital.

Con estas acciones, el ICAT CDMX reafirma su misión de garantizar a la población el acceso a servicios de capacitación y certificación de competencias laborales pertinentes, innovadores y de calidad. La implementación de modalidades flexibles –especialmente la capacitación en línea– ha demostrado ser clave para ampliar la cobertura a sectores de la población antes difícilmente alcanzables (por distancia, horarios, responsabilidades familiares, etc.). De igual forma, las alianzas estratégicas con empresas, cámaras, asociaciones civiles y entidades públicas han robustecido la pertinencia de la oferta formativa y facilitado la inserción de los egresados en empleos dignos. Los esfuerzos del ICAT no solo mejoran la empleabilidad individual, sino que contribuyen a reducir brechas estructurales en nuestra ciudad –brechas

de género, de territorialidad, de habilidades digitales– avanzando hacia una fuerza laboral más calificada y una sociedad más equitativa y próspera. En cumplimiento del Eje 3 del Programa de Gobierno, el Instituto de Capacitación para el Trabajo se consolida, así como un instrumento esencial para hacer efectivo el derecho al trabajo digno, elevando las competencias de miles de capitalinos y capitalinas e impulsando con ello el desarrollo económico incluyente de la Ciudad de México.



VII. PROYECTOS Y ACCIONES INSTITUCIONALES

Durante el periodo octubre de 2024 a agosto de 2025, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México consolidó una serie de proyectos estratégicos e intervenciones institucionales que, por su alcance, transversalidad e impacto en el acceso a derechos, constituyen acciones clave del presente ejercicio de gobierno. Estas iniciativas no solo respondieron a los mandatos del Programa de Gobierno y el Plan Anual de Trabajo 2025, sino que sentaron precedentes para la transformación estructural del mundo del trabajo en la capital, al tiempo que reforzaron la presencia institucional en el territorio.

Uno de los proyectos más destacados fue la creación e inicio de operaciones de la Agencia de Empleo de la Ciudad de México, Tecpantli Icpac, con-



cebida como un sistema integral de colocación, atención, acompañamiento y seguimiento para personas buscadoras de empleo. Este modelo recupera experiencias internacionales y de otras entidades federativas, y las adapta a la realidad laboral de la Ciudad de México, privilegiando la atención territorializada y con enfoque diferencial. Tecpantli Icpac opera con una lógica de servicio personalizado y coloca al empleo formal como vía para el bienestar, articulando con cámaras empresariales, programas sociales y servicios de capacitación para brindar oportunidades reales de colocación laboral. Este esfuerzo se complementó con el fortalecimiento del Programa de Apoyo al Empleo y de la Oficina del Servicio Nacional de Empleo (OSNE), con la meta conjunta de facilitar más de 16 mil colocaciones efectivas en el mercado formal durante el periodo.



En el mismo sentido de transformación institucional, se avanzó en el funcionamiento pleno del Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México, eje operativo del nuevo modelo de justicia laboral, mediante el cual se garantiza una vía ágil, gratuita y efectiva para la resolución de conflictos entre empleadores y personas trabajadoras. Los resultados alcanzados —más de 70 mil solicitudes de conciliación atendidas, más de 29 mil convenios celebrados y más de mil millones de pesos recuperados en favor de las personas trabajadoras— no solo representan eficiencia operativa, sino la consolidación de una justicia laboral pronta, imparcial y digna. La estructura profesionalizada del Centro, la certificación de su personal y la atención especializada a grupos vulnerables marcan una diferencia sustantiva frente al modelo anterior.

En materia de formación y profesionalización, el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT) alcanzó cifras históricas: casi 20 mil personas capacitadas, con una alta participación de mujeres

(66%), en cursos pertinentes y flexibles que responden a las demandas del mercado laboral y a las necesidades de grupos tradicionalmente excluidos. La masificación de la modalidad en línea y la diversificación de contenidos —desde competencias digitales hasta oficios productivos y habilidades socioemocionales— ha permitido posicionar al ICAT como uno de los instrumentos más potentes de inclusión y movilidad laboral en la ciudad.

Asimismo, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo fortaleció su modelo de atención jurídica gratuita, especialmente a través de su Subprocuraduría de Atención a Mujeres, logrando un acompañamiento especializado e integral en casos de violencia, acoso, despido por embarazo y discriminación por razón de género. El volumen de asesorías, demandas y recuperaciones económicas, así como las campañas temáticas desarrolladas, evidencian el compromiso institucional por garantizar justicia laboral efectiva y con perspectiva de derechos humanos.

En paralelo, se implementaron acciones territoriales innovadoras, como el programa “Talleres para entornos de trabajo digno”, que capacitó a más de mil personas trabajadoras en temas de igualdad, prevención del acoso y seguridad en el trabajo; las jornadas de afiliación al IMSS-Bienestar para personas trabajadoras no asalariadas; y la expedición de más de 500 licencias y credenciales que otorgan reconocimiento jurídico y acceso a derechos a este sector históricamente invisibilizado.

A través de estos y otros proyectos, la STyFE refrenda su función como garante de derechos laborales y promotor de trabajo digno, igualitario, seguro y con sentido de justicia social. Las acciones descritas no solo constituyen respuestas técnicas y programáticas a problemas estructurales del mundo del trabajo, sino que representan una apuesta política por transformar las condiciones de vida de la población trabajadora y por construir una Ciudad de México más igualitaria, productiva y humana.

Durante el periodo 2024–2025, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo fortaleció de manera decidida su política de igualdad laboral, desarro-

lizando e implementando una serie de herramientas institucionales innovadoras, orientadas a cerrar brechas estructurales y garantizar entornos de trabajo justos, seguros y libres de violencia. Entre las acciones más destacadas se encuentran la publicación de la Guía para cerrar la brecha salarial de género, el Modelo de protocolo para prevenir la discriminación y atender la violencia en los centros de trabajo, y la puesta en marcha de las Auditorías Internas de Igualdad Salarial. Estas intervenciones se suman a los programas sociales y servicios que la Secretaría opera de manera ordinaria, y reflejan una apuesta por consolidar una política laboral con perspectiva de género, basada en la prevención, el acompañamiento técnico y la corresponsabilidad de empleadores y trabajadores.

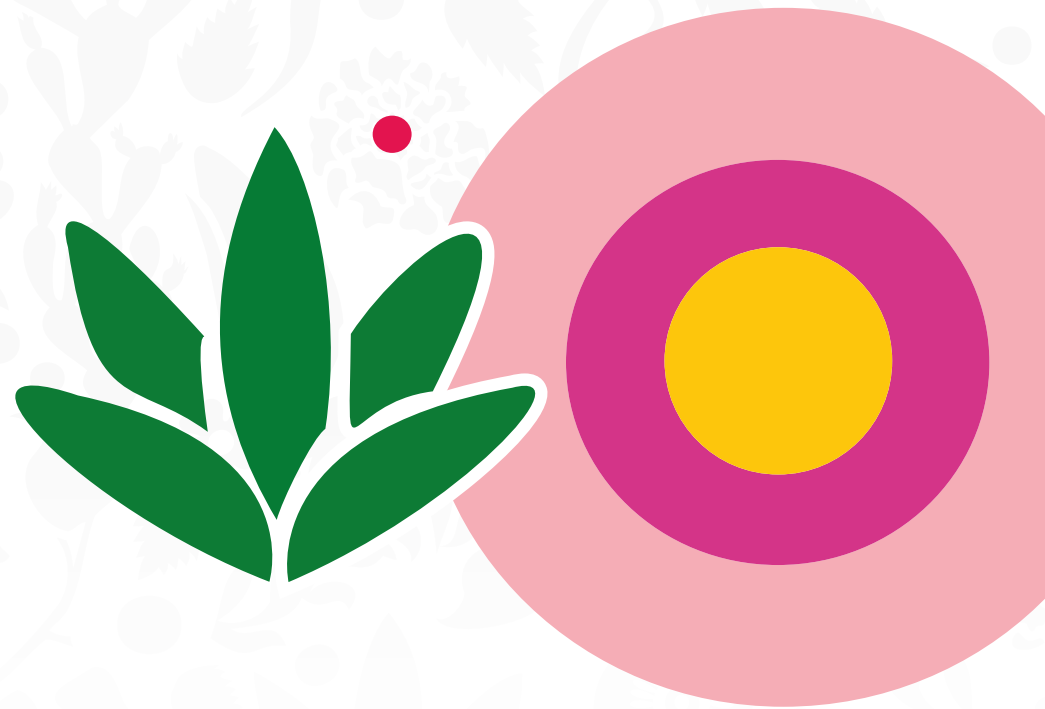
La Guía para cerrar la brecha salarial de género fue concebida como una herramienta práctica para ayudar a los centros de trabajo a comprender el fenómeno de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, calcular su propia brecha y definir estrategias concretas para corregirla. La guía traduce conceptos complejos en orientaciones accesibles, sensibiliza sobre la importancia del tema y brinda rutas de acción aplicables. Su publicación fue acompañada de un amplio proceso de difusión interinstitucional, que involucró a sindicatos, cámaras empresariales, organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil. A partir de su lanzamiento, la guía fue integrada como insumo metodológico en las capacitaciones laborales de la STyFE y se convirtió en referencia obligada para toda empresa que desee transitar hacia la igualdad retributiva.

Como complemento, la Secretaría desarrolló el Modelo de protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atender casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual en los centros de trabajo de la Ciudad de México. Esta herramienta está diseñada para que las personas empleadoras, en conjunto con sus plantillas laborales, elaboren protocolos internos con mecanismos claros para prevenir, atender y sancionar la violencia y la discriminación en el entorno laboral. El modelo detalla procedimientos,

establece la conformación de comités de atención, orienta sobre medidas de reparación y garantiza el respeto a los derechos de las víctimas. Su diseño responde a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y cumple con estándares internacionales en la materia. Su difusión se realizó en jornadas públicas y formativas, con enfoque de prevención y acompañamiento, y su implementación ha comenzado a replicarse en centros de trabajo de diversos sectores productivos.

Finalmente, la Secretaría presentó las Auditorías Internas de Igualdad Salarial. Esta herramienta técnica permite a las empresas evaluar sus estructuras salariales, identificar posibles disparidades por razón de género y definir acciones de corrección desde un enfoque de autoevaluación responsable. Las auditorías proponen una metodología accesible para medir la brecha salarial dentro de cada organización, analizar sus causas y diseñar planes de acción. Su adopción ha sido voluntaria, pero ha despertado gran interés en el sector privado. A través de estas auditorías, varias empresas capitalinas iniciaron procesos internos de revisión y ajuste, acompañadas por asesoría técnica de la Secretaría.

Estas tres herramientas conforman un paquete integral de políticas públicas que no solo promueven la igualdad de trato y oportunidades, sino que contribuyen activamente a transformar la cultura organizacional en los centros de trabajo de la ciudad. Se trata de intervenciones estructurales, que articulan prevención, diagnóstico, acción correctiva y participación colectiva, con una visión transformadora del mundo laboral. Con estas acciones, la Ciudad de México se posiciona a la vanguardia nacional en la promoción de la igualdad salarial y la erradicación de la violencia en el trabajo, consolidando un modelo de gobernanza laboral que coloca en el centro los derechos de las personas trabajadoras.



VIII. RESULTADOS GLOBALES 2024-2025

Durante el periodo octubre 2024 – agosto 2025, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) consolidó un nuevo ciclo de gestión institucional marcado por la maduración operativa de los programas sociales, la innovación en mecanismos de atención a la población trabajadora, y la ampliación sostenida del acceso a derechos laborales. Los resultados alcanzados no solo reflejan continuidad en la transformación de la Ciudad de México, sino también una profundización programática alineada con las prioridades de la capital de la transformación.

En términos de alcance poblacional, la STyFE atendió a más de 118 mil personas a través de sus distintos servicios, programas y acciones institucionales, lo que representa un incremento importante respecto al año anterior (85 mil beneficiarios directos en 2023-2024). Este crecimiento refleja la capa-

cidad de expansión del aparato institucional, así como el reposicionamiento territorial de los servicios.

En vinculación laboral, se alcanzaron más de 16 mil colocaciones efectivas durante el periodo, una cifra superior al total de 13,241 colocaciones reportadas entre agosto 2023 y julio 2024. Esta mejora es atribuible a la implementación de la Agencia de Empleo de la Ciudad de México “Tecpantli Icpac”, que articula servicios de atención personalizada, concertación empresarial y acompañamiento sociolaboral.

En capacitación, el Instituto de Capacitación para el Trabajo (ICAT CDMX) capacitó a 19,728 personas entre octubre 2024 y junio 2025, superando las 17,730 personas capacitadas en el año previo (enero–julio 2024), con un enfoque centrado en grupos de atención prioritaria: 65% de las personas capacitadas fueron mujeres, 56% jóvenes, y 24% personas con identidad indígena. Esta continuidad ascendente consolida al ICAT como uno de los brazos más eficaces de la STyFE en términos de inclusión, equidad y pertinencia formativa.

En justicia laboral, el Centro de Conciliación Laboral (CCL) atendió más de 70 mil solicitudes, celebró más de 29 mil convenios, y recuperó más de mil millones de pesos en favor de las personas trabajadoras. En contraste, el año anterior se reportaron cifras equivalentes, pero con una menor tasa de resolución efectiva, lo que evidencia una mejora en los tiempos y calidad del servicio prestado por el CCL.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo también mostró un crecimiento importante: 31,801 asesorías jurídicas otorgadas en 2024–2025, frente a 26,249 del ciclo anterior, con un incremento proporcional en el número de demandas laborales presentadas y en la recuperación económica lograda para las personas trabajadoras.

En el ámbito del trabajo no asalariado, la entrega de 554 licencias y la recepción de más de 2,600 solicitudes de trámites reflejan una política pública de continuidad, que retoma los aprendizajes del año anterior pero suma

nuevas acciones, como las jornadas de afiliación al IMSS-Bienestar, acción con un impacto positivo en el acceso a servicios de salud para las personas trabajadoras no asalariadas.

Por su parte, la política de economía social mantuvo su relevancia en términos cuantitativos, con las cooperativas beneficiadas en el periodo reportado en este informe, el enfoque se centró en consolidar procesos de seguimiento técnico, supervisión del uso de los recursos y formación para la sostenibilidad organizativa.

Finalmente, la labor de inspección laboral y promoción de derechos humanos laborales también mostró continuidad y expansión. Se reportaron más de 600 inspecciones laborales (respecto a 522 del año anterior), así como más de 3 mil acciones colectivas (talleres, pláticas, asesorías), que beneficiaron a más de 40 mil personas trabajadoras.

En resumen, el año 2024–2025 representa un ciclo de relanzamiento institucional con impacto consolidado. En casi todos los ejes sustantivos (vinculación, capacitación, defensa, conciliación, formalización, economía social), se observaron mejoras cuantitativas y cualitativas respecto al año anterior. El desafío será mantener esta tendencia positiva en los años siguientes, garantizando sostenibilidad, calidad y profundización de los resultados.





IX. RETOS Y PERSPECTIVAS 2025-2026

A pesar de los avances logrados, la Ciudad de México encara aún importantes desafíos en materia laboral que la STyFE se compromete a afrontar con determinación en el periodo 2025–2026. Uno de los retos primordiales es la reducción de la informalidad laboral, que, si bien mostró una ligera tendencia a la baja, todavía afecta a cerca del 45% de la población ocupada en la ciudad. Persisten núcleos duros de informalidad en sectores como los servicios personales, el comercio, así como en los centros de trabajo que no garantizan el acceso a la seguridad social, que dejan a cientos de miles de personas trabajadoras sin protección social ni estabilidad.

En el próximo año, la Secretaría redoblará esfuerzos para formalizar empleos mediante esquemas de inspección orientados a detectar y subsanar situaciones de subregistro de trabajadores. Se dará acompañamiento para que

trabajadores no asalariados puedan acceder voluntariamente a la seguridad social. Asimismo, se impulsarán campañas de sensibilización sobre los beneficios de la formalidad dirigidas tanto a empleadores como a trabajadores, desmontando percepciones culturales que normalizan la informalidad.

Otro reto persistente es la brecha salarial y ocupacional de género. Aunque más mujeres están accediendo a la capacitación y al empleo formal, subsiste una brecha salarial de ~18% en detrimento de las mujeres, además de su sobrerrepresentación en empleos precarios o de bajos ingresos. La STyFE continuará implementando medidas para cerrar la brecha salarial, incluyendo la difusión y adopción de la Guía para Cerrar la Brecha Salarial en empresas locales, promoviendo transparencia salarial y evaluaciones de puestos con perspectiva de género. Igualmente, se fortalecerán los distintivos de igualdad laboral para que más centros de trabajo adopten políticas de equidad (procesos de contratación incluyentes, esquemas de ascenso paritarios, salas de lactancia, licencias de paternidad extendidas, etc.).

En los programas de empleo de la STyFE, se plantea establecer metas aún más ambiciosas de participación femenina y en puestos de mayor calificación, así como continuar brindando atención especializada a trabajadoras (por medio de la Subprocuraduría de Mujeres, unidades de género en las bolsas de empleo, etc.) para garantizar entornos laborales libres de violencia y discriminación.

Un desafío emergente es la protección laboral en la economía de plataformas y otras modalidades atípicas de trabajo. Tras la reciente reforma federal, los repartidores, conductores y trabajadores de plataformas digitales tienen reconocido el derecho a la seguridad social y a condiciones dignas; no obstante, la implementación efectiva de estos derechos requerirá vigilancia y adaptación de las instituciones.

La STyFE, desde la Dirección General de Trabajo y Previsión Social llevará los trabajos de Atención al Trabajo en Plataformas, encargada de monitorear el cumplimiento de la normativa en empresas de aplicaciones que

operan en la ciudad, recibir quejas de trabajadores de plataformas, mediar en conflictos y proponer adecuaciones regulatorias según sea necesario. Asimismo, se fomentará la organización colectiva de estos trabajadores para que puedan dialogar en mejores términos con las plataformas sobre tarifas justas, seguros y políticas laborales internas. Este esfuerzo va de la mano con la necesidad de actualizar los mecanismos de inspección: la Secretaría explorará el uso de herramientas tecnológicas (como análisis de datos y denuncias electrónicas) para supervisar condiciones laborales en sectores dispersos o de difícil acceso tradicional, complementando las inspecciones físicas. También se consolidarán los esquemas de verificación voluntaria lanzados en 2025, esperando que un número creciente de empresas se sometan a auditorías laborales amistosas que detecten áreas de mejora sin necesidad de procedimientos sancionadores.

En cuanto al Sistema de Justicia Laboral, el principal reto es consolidar y sostener los logros iniciales, evitando rezagos a medida que crece la demanda. El elevado número de solicitudes de conciliación atendidas en el primer año evidencia la confianza de la población en el nuevo modelo, pero también supone cargas de trabajo importantes. Para 2025–2026, la STyFE gestionará el incremento de la planta de personas conciliadoras, con la meta de llegar a 120 conciliadores(as) certificados, lo que permitirá atender más asuntos manteniendo los tiempos rápidos de audiencia (máximo 45 días).

De igual forma, se trabajará en mejorar los índices de cumplimiento de los convenios y citatorios. Se buscará estrechar la coordinación con el Poder Judicial de la Ciudad de México para dar seguimiento a las medidas de apremio y a la ejecución de los convenios derivados de la conciliación, de modo que ningún acuerdo quede sin efecto por falta de cumplimiento.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, por su parte, enfrentará el desafío de ampliar su cobertura territorial. Actualmente, gran parte de sus servicios se concentran en la sede central que se ha renovado para recibir a la ciudadanía y fortalecer la asesoría y recepción de casos que requieren de la

intervención de la PRODET. Igualmente, se prevé robustecer el programa Pro-cumóvil, incrementando su frecuencia y alcance: además de los miércoles en el Centro de Conciliación, se planea llevar el módulo móvil en determinados días a espacios concurridos como la Central de Abasto, estaciones del Metro o plazas públicas, para difundir masivamente los servicios de defensa laboral y detectar casos que requieran intervención temprana.

Otro frente a reforzar es el de la difusión de los derechos laborales. Aún existe desconocimiento entre muchos trabajadores –especialmente jóvenes ingresando a su primer empleo, o trabajadores del hogar, o migrantes– sobre las prestaciones básicas y las instancias donde pueden recibir apoyo. Por ello, la STyFE emprenderá una campaña integral de orientación laboral, utilizando medios digitales, radio comunitaria y brigadas informativas, para educar a la ciudadanía sobre el salario mínimo vigente, las jornadas máximas, el derecho a la no discriminación, los mecanismos de denuncia de acoso, etc. Esta alfabetización en derechos será fundamental para prevenir abusos y para empoderar a la gente a reclamar condiciones dignas.

En materia de empleo y capacitación, las perspectivas se centran en consolidar las iniciativas novedosas y adaptarse a las tendencias cambiantes del mundo laboral. La Agencia de Empleo “Tecpantli Icpac” entrará en su fase de expansión plena: el compromiso es establecer una oficina de atención de Tecpantli en cada una de las 16 alcaldías a través de las Casas de Gobierno durante 2026. Esto implica dotar a cada demarcación de al menos un módulo con consejería de empleo, bolsa de trabajo local y vinculación con empleadores de la zona, cumpliendo así el objetivo de llevar oportunidades a las zonas periféricas y cerrar las brechas territoriales en acceso al empleo. Con la red descentralizada de Tecpantli, se espera incrementar en al menos 30% el número de personas atendidas en 2026 y, por ende, elevar el número de colocaciones formales, haciendo énfasis en demarcaciones con mayores tasas de desempleo. Asimismo, se potenciará la vertiente de atención especializada por perfil: de atención a mujeres (para asesoría sobre compatibilidad



trabajo-familia y prevención de hostigamiento laboral), unidades para jóvenes (vinculación a su primer empleo o prácticas profesionales) y unidades de atención a personas con alguna discapacidad (bolsa de empleo con vacantes incluyentes y acompañamiento durante la contratación).

En paralelo, la STyFE buscará consolidar convenios con sectores económicos dinámicos –tecnologías de la información, energías renovables, economía verde, construcción sostenible– para detectar nichos de empleo emergentes y capacitar anticipadamente a mano de obra local en esas áreas.

El ICAT continuará siendo un pilar en la formación para el trabajo, buscando que la capacitación pública adopte las tendencias globales de aprendizaje continuo y focalizado, con credenciales acumulables, adecuándose a la velocidad de cambio de las necesidades laborales. Por otro lado, se fortalecerán las alianzas interinstitucionales: está prevista la firma de convenios

con las principales instituciones educativas con presencia en la Ciudad de México, con el objetivo de intercambiar instructores, desarrollar contenidos conjuntos y aprovechar infraestructura en beneficio de la capacitación abierta a la población.

En el ámbito internacional, la STyFE buscará estrechar colaboración con organismos como la OIT y la UNESCO para incorporar mejores prácticas en formación profesional e integrar criterios de certificación reconocidos globalmente. A la par, la Secretaría continuará midiendo el impacto de la capacitación en la empleabilidad real de los egresados, realizando seguimiento a los alumnos del ICAT (vía encuestas y cruces de datos con la bolsa de trabajo) para ajustar la oferta formativa según la inserción lograda. La meta es que, para finales de 2026, al menos el 40% de quienes se capaciten con el ICAT obtengan un empleo formal o mejoren el que ya tenían en un plazo de seis meses, elevando así la eficacia del programa.

En cuanto al Seguro de Desempleo, un desafío será mantener su cobertura y sostenibilidad financiera frente a eventuales choques económicos. Si bien la reactivación económica ha reducido el desempleo abierto, factores externos como cambios en la economía nacional o internacional podrían impactar el mercado laboral local.

La integración de bases de datos con el SNE y la Agencia Tecpantli Icpac permitirá que, tan pronto alguien sea beneficiario del seguro, reciba ofertas de empleo personalizadas vía plataforma o aplicativo móvil, haciendo más proactivo el proceso de reinserción.

En el sector de la economía social, las perspectivas se orientan a consolidar los proyectos emprendidos y a escalar su impacto. Un objetivo central será lograr la sostenibilidad a largo plazo de las cooperativas apoyadas en 2024–2025. Para ello, la STyFE establecerá un esquema de mentoría y acompañamiento post-apoyo: durante al menos 12 meses posteriores a la entrega del financiamiento, cada cooperativa contará con un asesor técnico asignado que monitoreará su desarrollo, brindará asesoría en resolución de problemas

(comerciales, administrativos, operativos) y ayudará a vincularlas con canales de comercialización o fuentes adicionales de financiamiento. Asimismo, se prevé crear una Red de Cooperativas de la Ciudad de México, una plataforma colaborativa donde las cooperativas puedan intercambiar bienes y servicios entre sí, compartir experiencias, unificar compras de insumos para abaratar costos, e incluso articularse para licitaciones públicas o grandes pedidos privados que individualmente no podrían atender. Esta red permitirá generar economías de escala solidarias y fortalecer la competitividad del sector social.

Por otra parte, en 2025–2026 se materializarán proyectos de gran envergadura anunciados este año: específicamente, se pondrán en operación los primeros Cuneros Comunitarios Cooperativos (CUCOS), sentando un precedente nacional en modelos de cuidado infantil autogestionados. Estos CUCOS no solo proveerán un servicio social valioso, sino que servirán de modelo replicable para ampliar la oferta de estancias infantiles de calidad en comunidades populares, con apoyo gubernamental, pero gestión ciudadana. Se prevé escalar el programa a más alcaldías conforme se constituyan las cooperativas de cuidados. Igualmente, se dará seguimiento a las cooperativas de Impulso Popular, midiéndose su impacto en generación de empleos locales y ventas. En paralelo, la STyFE comenzará formalmente el Observatorio de Economía Solidaria en 2025, lo que brindará datos valiosos para orientar políticas: el Observatorio publicará su primer informe anual con estadísticas de cooperativas activas, empleo generado, contribución al PIB local, diagnóstico de necesidades y recomendaciones de política pública. Esto institucionalizará la evaluación continua del sector y la retroalimentación entre academia y gobierno, perfeccionando los programas de fomento.

Un punto que reforzar será la incorporación de juventudes al movimiento cooperativo. Se incentivará la formación de cooperativas juveniles en rubros tecnológicos, culturales y de servicios creativos, ofreciendo para ello mentorías específicas y posiblemente un fondo semilla especial para cooperativas

integradas por personas de 18 a 29 años. De esta forma, se aprovechará el talento y la energía emprendedora de las y los jóvenes, canalizándolos hacia esquemas colectivos innovadores que también puedan generar empleo para sus pares.

Finalmente, la STyFE mantendrá y profundizará los principios transversales de inclusión, igualdad sustantiva y territorialidad en todas sus acciones futuras. Se continuará priorizando la atención a quienes históricamente han sufrido desigualdades estructurales: mujeres, personas indígenas, población LGBTI+, personas con discapacidad, adultos mayores, jóvenes en situación de riesgo, entre otros. Para ello, se reforzarán alianzas con otras dependencias (por ejemplo, DIF, Instituto de la Juventud, Consejo para Prevenir la Discriminación) a fin de articular estrategias integrales donde el empleo sea un componente de la inclusión social más amplia.

Asimismo, se buscará acercar aún más los servicios a nivel de barrios y comunidades: mediante la Agencia Tecpantli Icpac en su versión móvil, que tiene una intervención itinerante en los territorios de paz, recorriendo colonias, ofreciendo orientación laboral, registro en la bolsa de trabajo, información de programas y hasta talleres breves de habilidades para el trabajo. Esto enlaza con el objetivo de igualdad territorial, llevando oportunidades hasta los rincones con mayores carencias.

Por otro lado, la coordinación interinstitucional seguirá siendo fundamental para enfrentar retos complejos. La Secretaría reforzará su trabajo conjunto con las áreas federales de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) en temas como inspección y vinculación laboral; con la Secretaría de Educación en reconocimiento de saberes y capacitación dual; con Economía en promoción y fomento del cooperativismo; con Bienestar en incorporación de beneficiarios de programas sociales al mercado laboral; y con la Secretaría de las Mujeres en transversalización de la perspectiva de género, entre otros ejemplos. También continuarán y se ampliarán las colaboraciones con instituciones académicas –como la UNAM, UAM, IPN y universidades privadas– y

organismos internacionales –OIT, ONU Mujeres, ACNUR– para nutrir las políticas con investigación, evaluación externa y estándares globales. Esta red de sinergias permitirá a la STyFE mantenerse a la vanguardia en políticas laborales, anticipando cambios y reaccionando de forma integral.

En suma, el horizonte 2025–2026 presenta grandes oportunidades para consolidar la transformación del mundo del trabajo en la Ciudad de México. Los retos de informalidad, desigualdad y precariedad serán enfrentados con las herramientas ya probadas –programas sociales sólidos, diálogo social efectivo, inspección estratégica– pero también con innovación constante en las políticas públicas. La visión de la STyFE es construir una utopía laboral posible, donde cada persona que habita en nuestra ciudad pueda ejercer plenamente su derecho al trabajo digno: con salario suficiente, con seguridad social, con trato respetuoso y sin discriminación. Para ello, redoblabremos la apuesta por el trabajo decente como eje de bienestar, sabiendo que a través del empleo con derechos se combaten la pobreza y la desigualdad de raíz.

La perspectiva es alentadora: con el apoyo decidido del Gobierno de la Ciudad de México encabezado por la Jefa de Gobierno Clara Brugada Molina y la participación corresponsable de empleadores, organizaciones y la propia población trabajadora, avanzaremos hacia una recuperación económica con justicia, donde nadie se quede atrás. Los cimientos están puestos; el reto ahora es perfeccionar e incrementar el alcance de cada programa e iniciativa, medir nuestro desempeño rigurosamente y ajustarlo según las necesidades cambiantes. La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo reafirma su compromiso de seguir trabajando incansablemente por una ciudad más humana y más justa en lo laboral. El periodo 2025–2026 nos encontrará profundizando las políticas exitosas, enfrentando con creatividad los nuevos desafíos y, sobre todo, manteniendo en el centro a las personas trabajadoras. Porque el trabajo digno no es solo una meta administrativa, es el corazón de una sociedad verdaderamente democrática, igualitaria y próspera – y hacia esa meta seguiremos caminando, paso a paso, en el próximo año de gestión.

X.ANEXO ESTADÍSTICO

Dirección General de Economía Social y Solidaria

Tabla 1 - Capacitaciones en Materia de Economía Social y Solidaria ejecutadas durante el periodo del 5 de octubre de 2024 al 30 de agosto de 2025.

ALCALDÍA	CAPACITACIONES EN MATERIA DE ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA		
	NO. DE CURSOS REALIZADOS POR ALCALDÍA	HOMBRES	MUJERES
ÁLVARO OBREGÓN	5	98	160
AZCAPOTZALCO	5	48	70
BENITO JUÁREZ	3	48	66
COYOACÁN	5	39	77
CUAJIMALPA DE MORELOS	1	21	27
CUAUHTÉMOC	9	137	207
GUSTAVO A. MADERO	4	128	193
IZTACALCO	10	336	526
IZTAPALAPA	20	625	1042
LA MAGDALENA CONTRERAS	6	211	320
MIGUEL HIDALGO	6	99	147
MILPA ALTA	16	495	756
TLÁHUAC	10	199	311
TLALPAN	16	442	618
VENUSTIANO CARRANZA	8	182	228
XOCHIMILCO	23	438	708
TOTALES	147	3546	5456

Gráfica 1 - Capacitaciones en Materia de Economía Social y Solidaria ejecutadas durante el periodo del 5 de Octubre de 2024 al 30 de Agosto de 2025.

ALCALDÍA	CAPACITACIONES EN MATERIA DE ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA		
	NO. DE CURSOS REALIZADOS POR ALCALDÍA	HOMBRES	MUJERES
ÁLVARO OBREGÓN	5	98	160
AZCAPOTZALCO	5	48	70
BENITO JUÁREZ	3	48	66
COYOACÁN	5	39	77
CUAJIMALPA DE MORELOS	1	21	27
CUAUHTÉMOC	9	137	207
GUSTAVO A. MADERO	4	128	193
IZTACALCO	10	336	526
IZTAPALAPA	20	625	1042
LA MAGDALENA CONTRERAS	6	211	320
MIGUEL HIDALGO	6	99	147
MILPA ALTA	16	495	756
TLÁHUAC	10	199	311
TLALPAN	16	442	618
VENUSTIANO CARRANZA	8	182	228
XOCHIMILCO	23	438	708
TOTALES	147	3546	5456

Tabla 2 - Desglose de Sesiones de Escuelita Solidaria, ejecutadas durante el Periodo del 5 de Octubre de 2024 al 30 de Agosto de 2025

ALCALDÍA	SESIONES DE ESCUELITA SOLIDARIA (CON ALCALDÍA DE PROCEDENCIA DE LA SESIÓN EJECUTADA)		
	No. DE ESCUELITAS SOLIDARIAS REALIZADAS	HOMBRES	MUJERES
ÁLVARO OBREGÓN	0	0	0
AZCAPOTZALCO	0	0	0
BENITO JUÁREZ	0	0	0
COYOACÁN	0	0	0
CUAJIMALPA DE MORELOS	0	0	0
CUAUHTÉMOC	7	229	185
GUSTAVO A. MADERO	0	0	0
IZTACALCO	0	0	0
IZTAPALAPA	3	80	57
LA MAGDALENA CONTRERAS	0	0	0
MIGUEL HIDALGO	3	82	120
MILPA ALTA	0	0	0
TLÁHUAC	0	0	0
TLALPAN	0	0	0
VENUSTIANO CARRANZA	0	0	0
XOCHIMILCO	0	0	0

Gráfica 5 - Capacitaciones en Materia de Economía Social y Solidaria ejecutadas durante el periodo del 5 de Octubre de 2024 al 30 de Agosto de 2025.

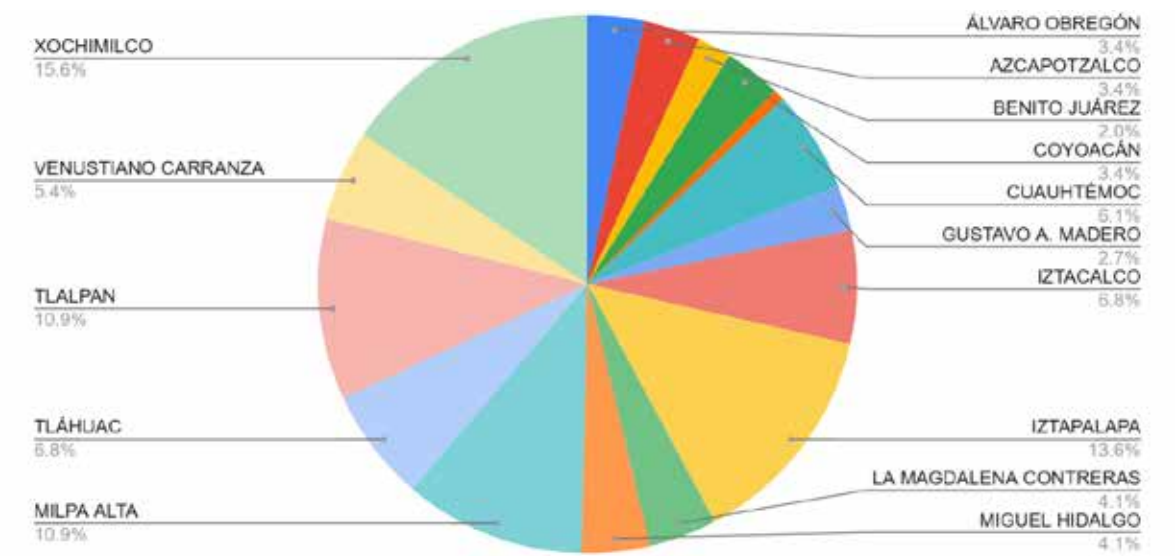
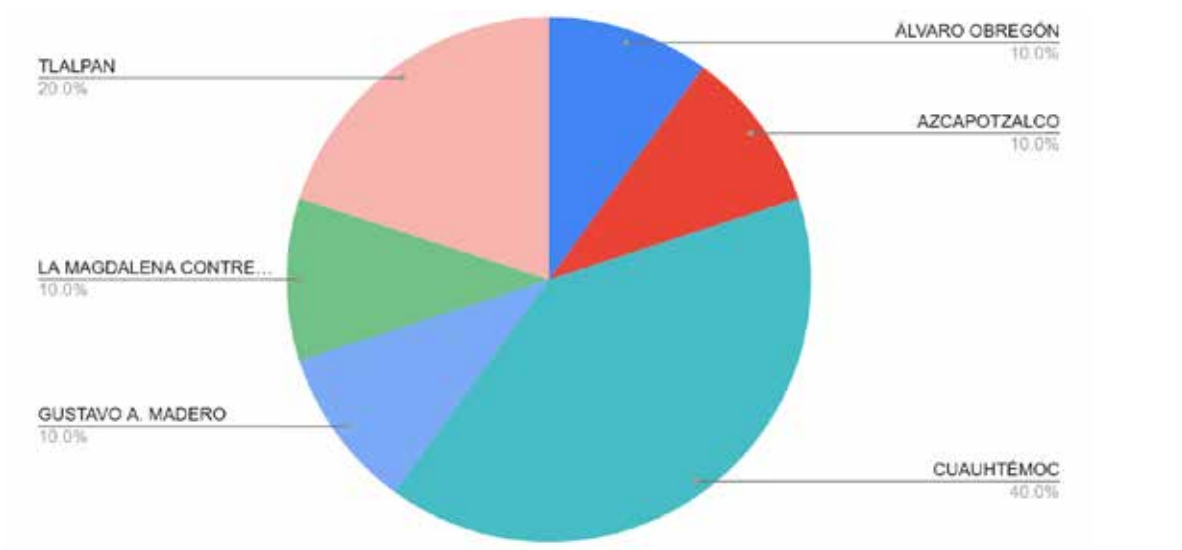


Tabla 3 - Tianguis Solidarios realizados y derrama económica, ejecutados durante el Periodo del 5 de Octubre de 2024 al 30 de Agosto de 2025

ALCALDÍA	RED DE TIANGUIS SOLIDARIOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO EVENTOS REALIZADOS Y DERRAMA ECONÓMICA		
	NÚMERO DE EVENTOS EJECUTADOS POR ALCALDÍA	DERRAMA ECONÓMICA GENERADA EN TIANGUIS SOLIDARIOS	NO. DE COOPERATI- VAS QUE ASISTIERON
ÁLVARO OBREGÓN	1	\$53,295.00	52
AZCAPOTZALCO	1	\$99,090.00	47
BENITO JUÁREZ	0	NO APLICA	NO APLICA
COYOACÁN	0	NO APLICA	NO APLICA
CUAJIMALPA DE MORELOS	0	NO APLICA	NO APLICA
CUAUHTÉMOC	4	\$109,910.00	96
GUSTAVO A. MADERO	1	\$70,585.00	70
IZTACALCO	0	NO APLICA	NO APLICA
IZTAPALAPA	0	NO APLICA	NO APLICA
LA MAGDALENA CONTRERAS	1	\$72,000.00	58
MIGUEL HIDALGO	0	NO APLICA	NO APLICA
MILPA ALTA	0	NO APLICA	NO APLICA
TLÁHUAC	0	NO APLICA	NO APLICA
TLALPAN	2	\$138,416.72	73
VENUSTIANO CARRANZA	0	NO APLICA	NO APLICA
XOCHIMILCO	0	NO APLICA	NO APLICA
TOTALES	10	\$543,296.00	396

Gráfica 6 - Tianguis Solidarios realizados y derrama económica, ejecutados durante el Periodo del 5 de Octubre de 2024 al 30 de Agosto de 2025



Gráfica 4. Cooperativas que asistieron a tianguis solidario (Con alcaldía de procedencia de la empresa social y solidaria)

COOPERATIVAS QUE ASISTIERON TIANGUIS SOLIDARIO (CON ALCALDÍA DE PROCEDENCIA DE LA EMPRESA SOCIAL Y SOLIDARIA)			
ALCALDÍA	NO. DE COOPERATIVAS QUE ASISTIERON	HOMBRES	MUJERES
ÁLVARO OBREGÓN	59	140	285
AZCAPOTZALCO	27	48	87
BENITO JUÁREZ	11	14	41
COYOACÁN	18	42	92
CUAJIMALPA DE MORELOS	4	13	19
CUAUHTÉMOC	18	45	81
GUSTAVO A. MADERO	50	100	180
IZTACALCO	3	6	9
IZTAPALAPA	20	56	84
LA MAGDALENA CONTRERAS	48	135	249
MIGUEL HIDALGO	0	0	0
MILPA ALTA	12	36	54
TLÁHUAC	20	48	72
TLALPAN	53	130	241
VENUSTIANO CARRANZA	4	10	22
XOCHIMILCO	49	102	152
TOTALES	396	925	1668

Gráfica 7. Cooperativas que asistieron a tianguis solidario (Con alcaldía de procedencia de la empresa social y solidaria), ejecutados durante el Periodo del 5 de octubre de 2024 al 30 de agosto de 2025

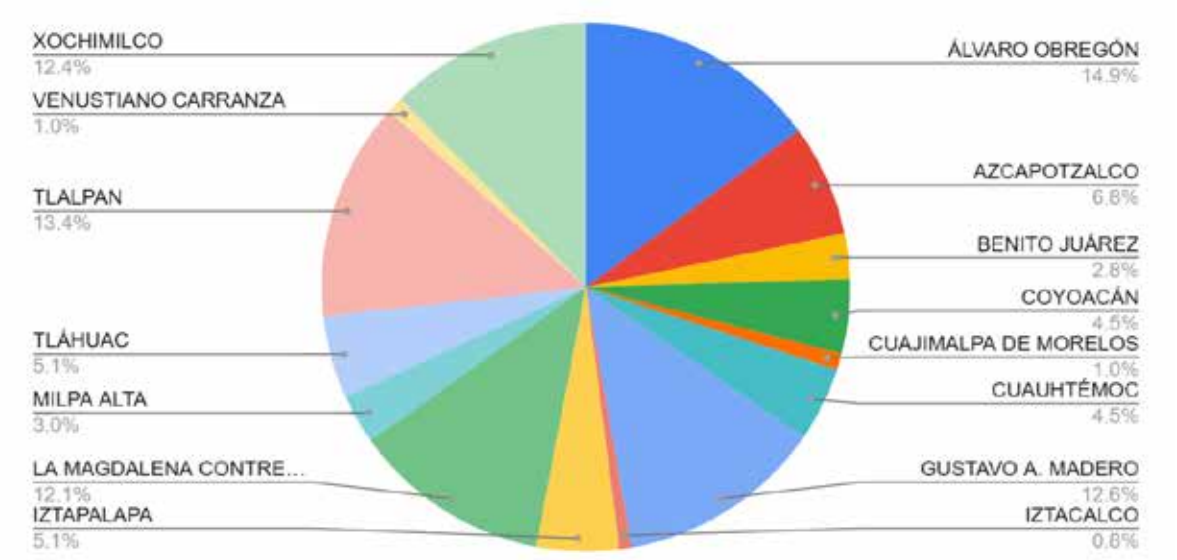


Tabla 5 - Relación de requerimientos ejecutados para la acreditación del apoyo económico a cooperativas, ejecutadas durante el Periodo del 5 de Octubre de 2024 al 30 de Agosto de 2025 por la Dirección General de Economía Social y Solidaria.

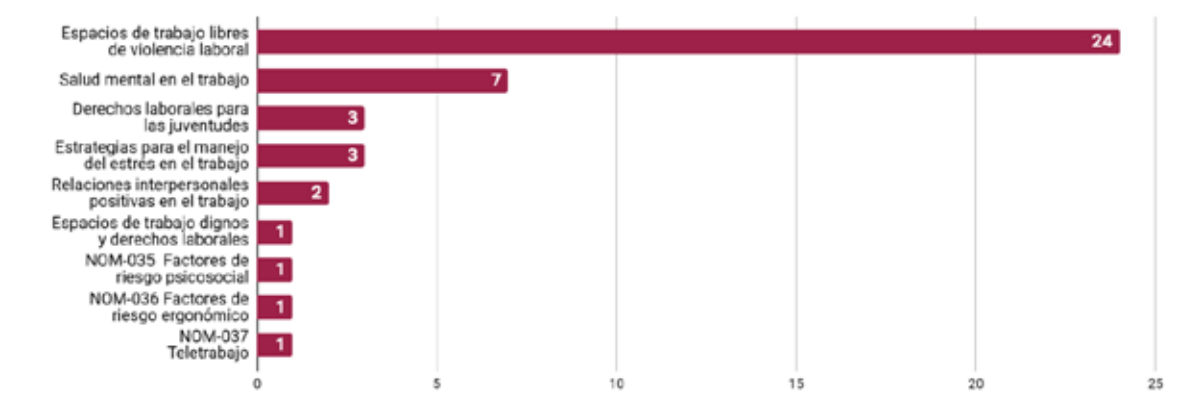
RELACIÓN DE REQUERIMIENTOS EJECUTADOS PARA LA ACREDITACIÓN DEL APOYO ECONÓMICO, DURANTE EL PERIODO DEL 5 DE OCTUBRE DE 2024 AL 30 DE AGOSTO DE 2025	
ALCALDÍA	NÚMERO DE REQUERIMIENTOS
ÁLVARO OBREGÓN	13
AZCAPOTZALCO	12
BENITO JUÁREZ	12
COYOACÁN	25
CUAJIMALPA DE MORELOS	4
CUAUHTÉMOC	55
GUSTAVO A. MADERO	39
IZTACALCO	48
IZTAPALAPA	102
LA MAGDALENA CONTRERAS	25
MIGUEL HIDALGO	5
MILPA ALTA	19
TLÁHUAC	41
TLALPAN	23
VENUSTIANO CARRANZA	28
XOCHIMILCO	47
TOTALES	498

Tabla 6 - Cooperativas que acrediten apoyo económico, ejecutadas durante el Periodo del 5 de Octubre de 2024 al 30 de Agosto de 2025

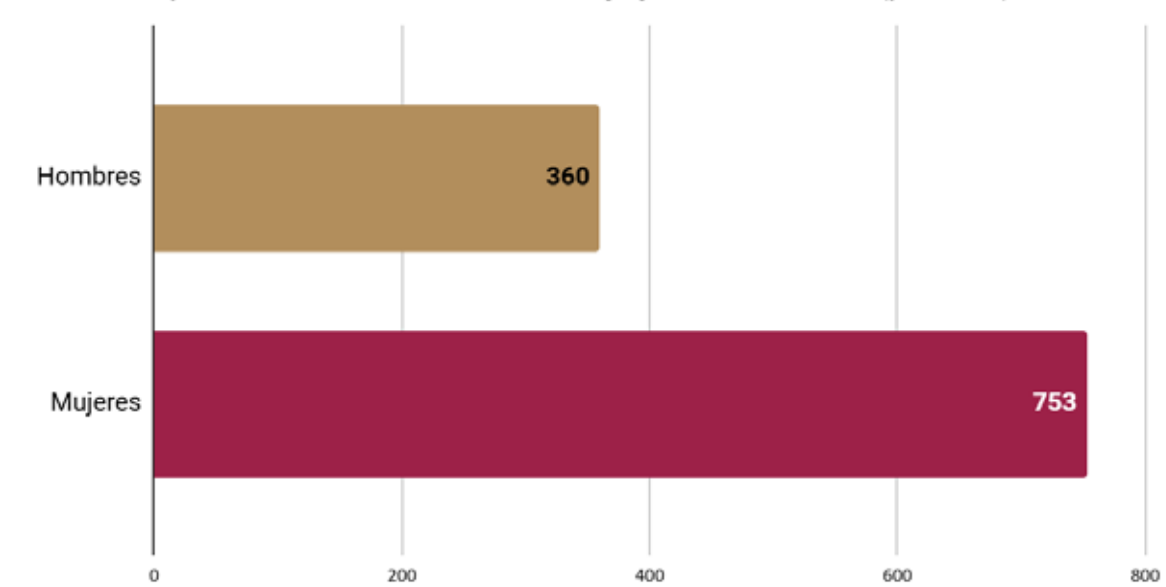
ALCALDÍA	NÚMERO DE COOPERATIVAS QUE ACREDITEN APOYO ECONÓMICO		
	CREACIÓN DE EMPRESAS SOCIALES	DIRECTO FORTALECIMIENTO DE EMPRESAS SOCIALES	IMPULSO POPULAR
ÁLVARO OBREGÓN	5	4	0
AZCAPOTZALCO	0	2	0
BENITO JUÁREZ	6	2	0
COYOACÁN	2	14	1
CUAJIMALPA DE MORELOS	0	3	0
CUAUHTÉMOC	2	3	1
GUSTAVO A. MADERO	0	5	0
IZTACALCO	0	2	0
IZTAPALAPA	4	18	0
LA MAGDALENA CONTRERAS	1	3	0
MIGUEL HIDALGO	0	1	0
MILPA ALTA	4	9	0
TLÁHUAC	1	13	0
TLALPAN	0	12	0
VENUSTIANO CARRANZA	0	1	0
XOCHIMILCO	1	9	0
TOTALES	26	101	2

Dirección General de Trabajo y Previsión Social

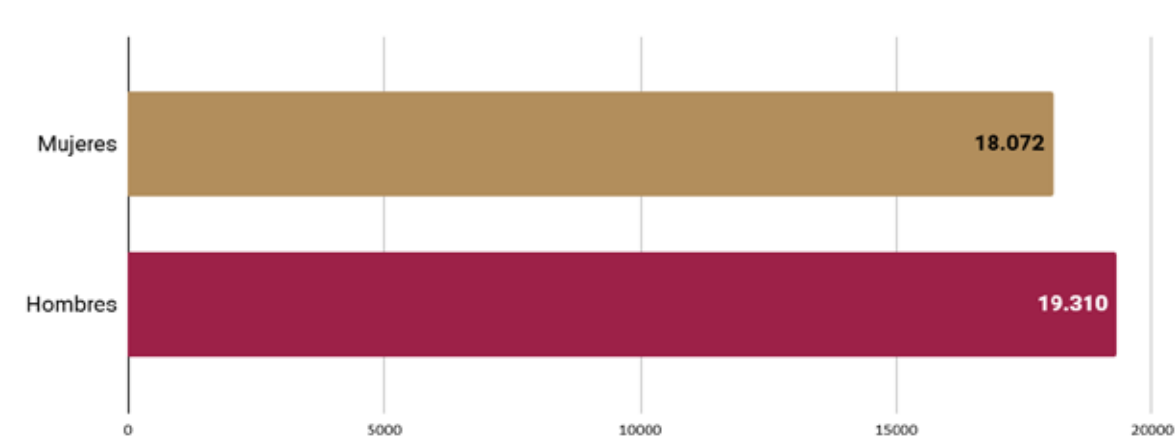
Gráfica 3 - Número de cursos impartidos por la Dirección General de trabajo y Previsión Social



Gráfica 9 - Número de personas trabajadoras beneficiadas por los cursos impartidos por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social



Gráfica 11 - Número de personas trabajadoras beneficiadas por las inspecciones de trabajo por sexo



Dirección Ejecutiva de Apoyos al Empleo

Gráfica 10 - Número de personas trabajadoras beneficiadas por las inspecciones de trabajo, por Alcaldía

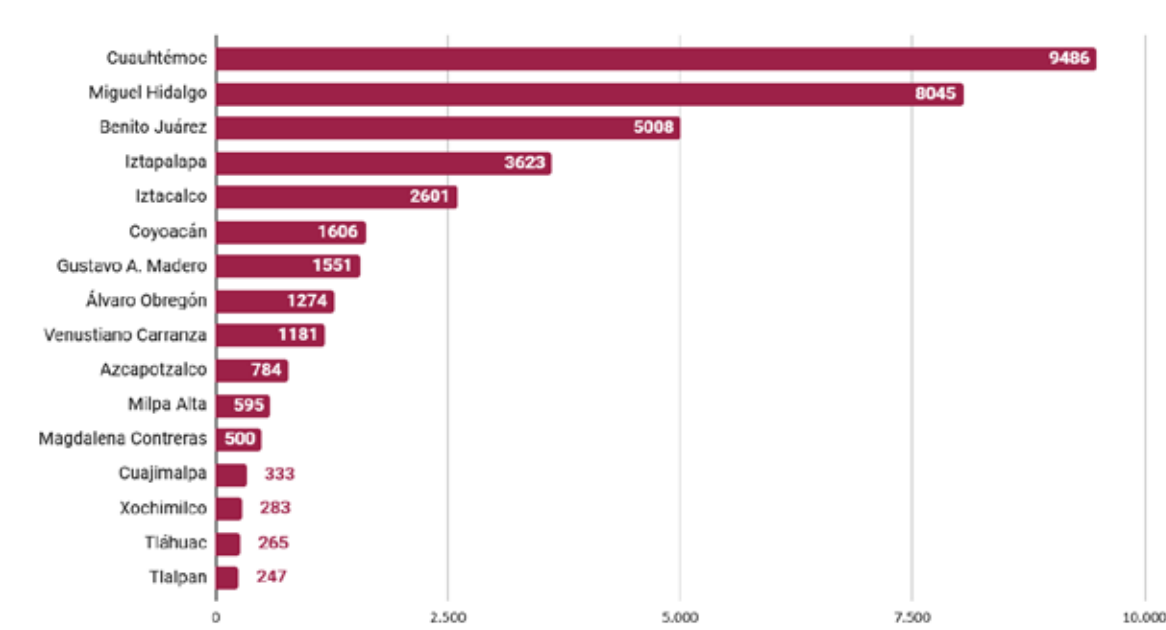


Tabla 7 – Personas atendidas por alcaldía en el Servicio Nacional de Empleo octubre de 2024 – agosto 2025

No.	ATENCIONES	MUJERES	HOMBRES	TOTALES
1	ÁLVARO OBREGÓN	2,651	2,415	5,066
2	AZCAPOTZALCO	2,471	2,403	4,874
3	BENITO JUÁREZ	1,402	1,372	2,774
4	COYOACÁN	2,237	1,237	3,474
5	CUAJIMALPA	1,634	1,524	3,158
6	CUAUHTÉMOC	3,241	3,96	7,201
7	GUSTAVO A. MADERO	3,256	3,533	6,789
8	IZTACALCO	2,599	2,433	5,032
9	IZTAPALAPA	4,269	4,251	8,52
10	MAGDALENA CONTRERAS	3,466	2,726	6,192
11	MIGUEL HIDALGO	1,311	1,021	2,332
12	MILPA ALTA	1,485	1,421	2,906
13	TLÁHUAC	2,033	1,934	3,967
14	TLALPAN	2,61	2,042	4,652
15	VENUSTIANO CARRANZA	1,442	1,566	3,008
16	XOCHIMILCO	1,679	1,495	3,174

Tabla 8– Personas colocadas por alcaldía en el Servicio Nacional de Empleo octubre de 2024 – agosto 2025

No.	COLOCADOS	MUJERES	HOMBRES	TOTALES
1	ÁLVARO OBREGÓN	619	499	1,118
2	AZCAPOTZALCO	954	936	1,89
3	BENITO JUÁREZ	383	382	765
4	COYOACÁN	344	200	544
5	CUAJIMALPA	513	402	915
6	CUAUHTÉMOC	779	1,27	2,049
7	GUSTAVO A. MADERO	468	857	1,325
8	IZTACALCO	218	229	447
9	IZTAPALAPA	710	990	1,7
10	MAGDALENA CONTRERAS	771	767	1,538
11	MIGUEL HIDALGO	514	392	906
12	MILPA ALTA	255	317	572
13	TLÁHUAC	514	576	1,09
14	TLALPAN	284	359	643
15	VENUSTIANO CARRANZA	184	243	427
16	XOCHIMILCO	380	350	730

Tabla 9– Vacantes captadas por alcaldía en el Servicio Nacional de Empleo octubre de 2024 – agosto 2025

OFICINA DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO	NÚMERO DE VACANTES CAPTADAS
Unidad Central	30.038
Álvaro Obregón	5.961
Azcapotzalco	5.343
Benito Juárez	1.650
Coyoacán	7.028
Cuajimalpa	4.624
Cuauhtémoc	8.698
Gustavo A. Madero	3.350
Iztacalco	3.595
Iztapalapa	12.859
Magdalena Contreras	7.677
Miguel Hidalgo	5.535
Milpa Alta	9.672
Tláhuac	6.181
Tlálpan	9.994
Venustiano Carranza	9.189
Xochimilco	5.007
Total	136.401

Tabla 10. Talleres para buscadores de empleo brindados por el Servicio Nacional de Empleo, Octubre 2024 – Agosto 2025.

Mes	Número de Talleres	Total Asistentes	Asistentes Hombres	Asistentes Mujeres
Octubre	46	315	156	159
Noviembre	43	385	154	231
Diciembre	30	176	76	100
Enero	40	325	122	203
Febrero	40	381	211	170
Marzo	40	392	148	244
Abril	40	336	153	183
Mayo	40	319	135	184
Junio	40	319	135	184
Julio	40	319	135	184
Agosto	40	319	135	184
TOTAL	438	3.586	1.559	2.027

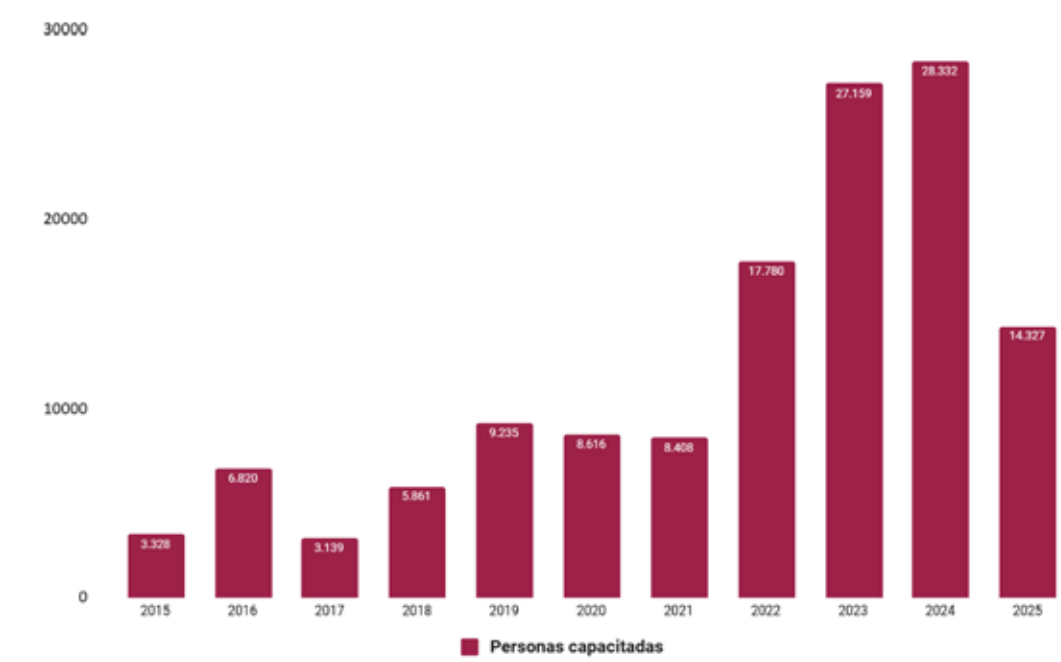
Tabla 11. Atención y colocación de personas por grupo prioritario de la estrategia “Abriendo Espacios” del Servicio Nacional de Empleo, Octubre 2024 – Agosto 2025.

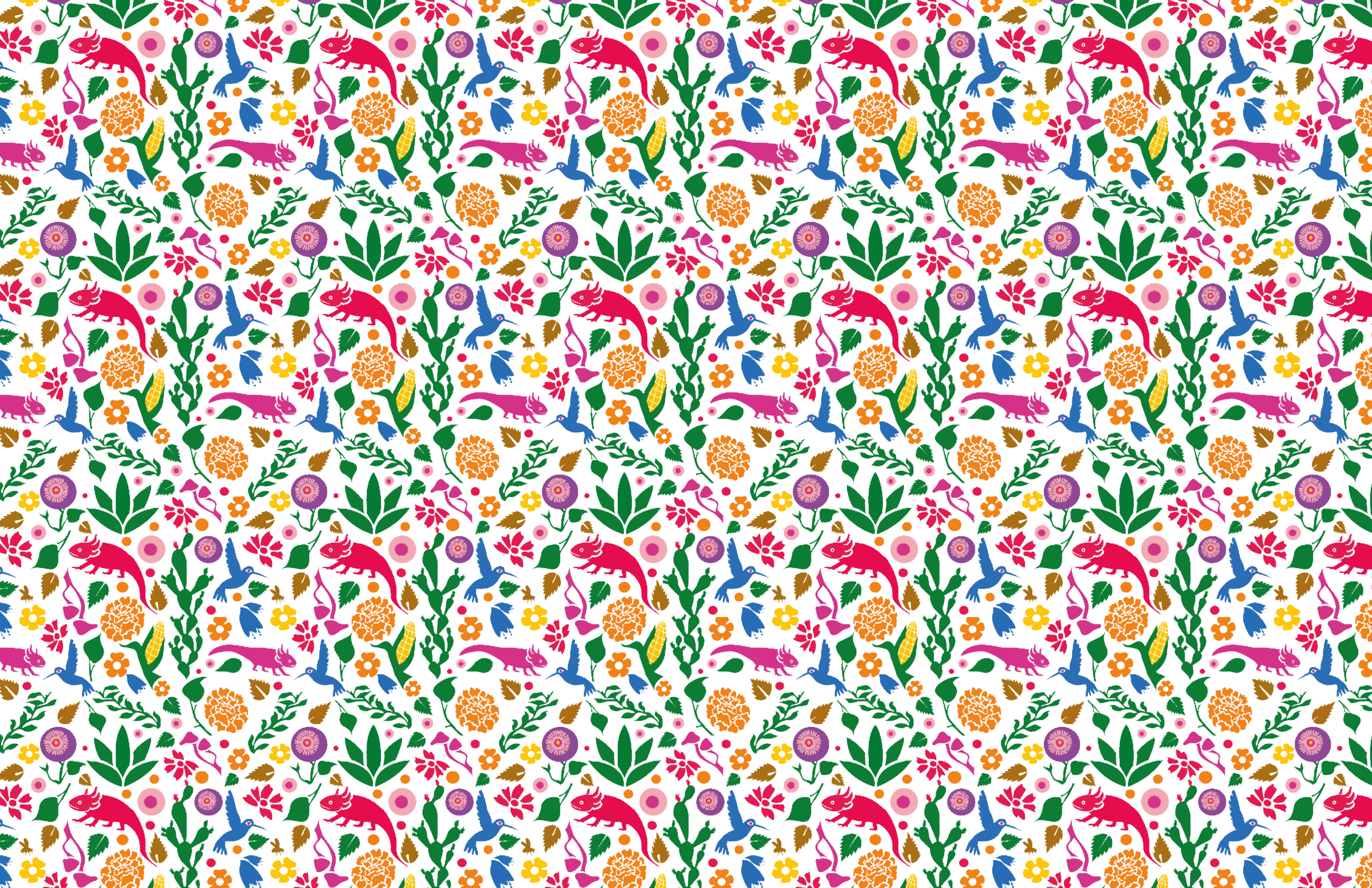
Concepto	Tipo de Población	Total	Hombres	Mujeres
Atención a Buscadores de Empleo	Total	13.820	7.181	6.639
	Adultos Mayores	12.354	6.303	6.051
	Personas con Discapacidad	1.127	692	435
	Migrantes y Refugiados	330	183	147
	Víctimas de Delito	9	3	6
Personas Colocadas en un Empleo	Total	2.542	1.327	1.215
	Adultos Mayores	2.453	1.280	1.173
	Personas con Discapacidad	38	21	17
	Migrantes y Refugiados	47	26	21
	Víctimas de Delito	5	1	4

Tabla 12. Beneficiarios del Programa Social “Fomento al Trabajo Digno”, Octubre 2024 – Agosto 2025

SUBPROGRAMA	BENEFICIARIOS			INVERSIÓN
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
TRABAJO TEMPORAL ESPECIALIZADO	30	19	49	\$ 1.152.000,00
TRABAJO TEMPORAL	59	56	115	\$ 690.000,00
EMPLEOS VERDES	16	4	20	\$ 120.000,00
EMPLÉATE	3	2	5	\$ 49.907,42
TOTAL	108	81	189	\$ 2.011.907,42

Gráfica 12. Histórico de personas capacitadas por el Instituto de Capacitación para el Trabajo (ICAT), 2015-2025.





PRIMER INFORME DE GOBIERNO

2024 • CIUDAD DE MÉXICO • 2025



CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO