

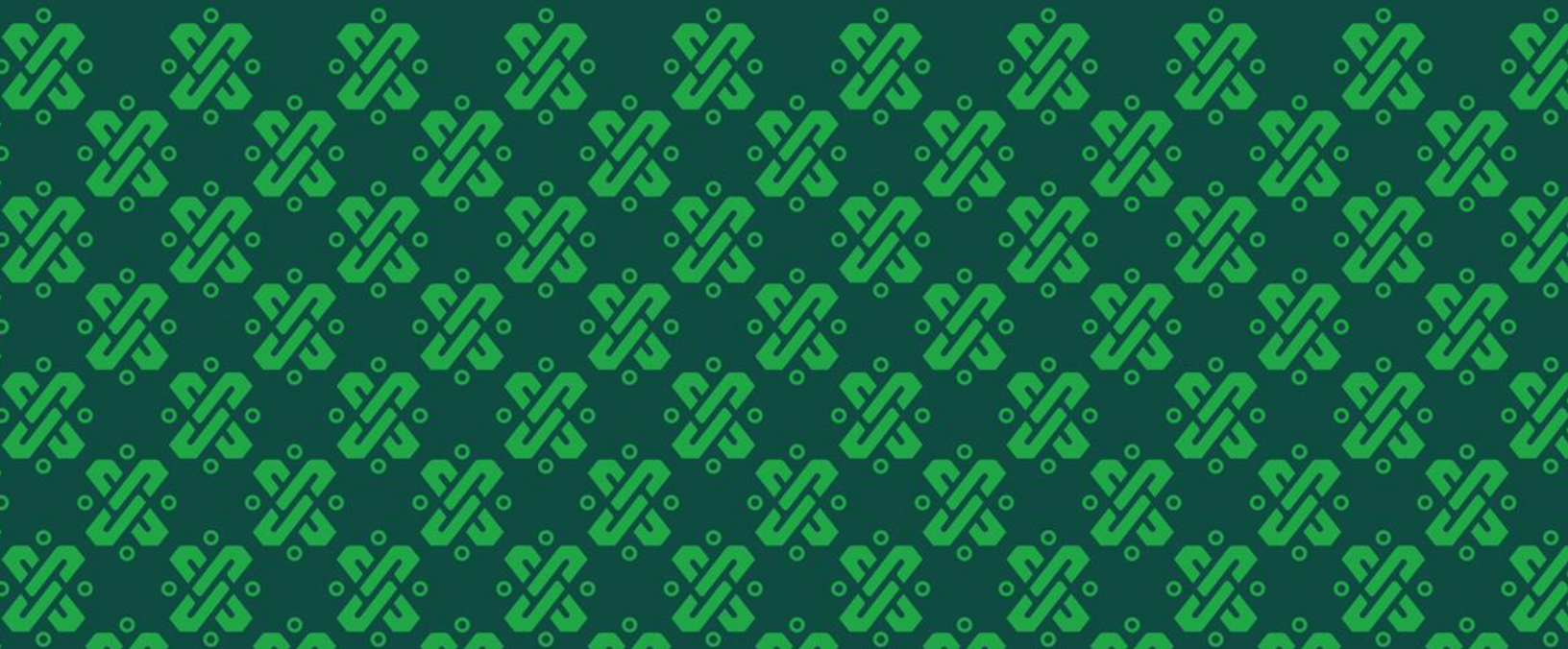


GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA DE TRABAJO
Y FOMENTO AL EMPLEO

CIUDAD INNOVADORA
Y DE DERECHOS

Programa Anual de Trabajo 2019



Contenido

PRESENTACIÓN.....	3
MODELO DE PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DE LA STYFE	4
APARTADO I. PROGRAMAS SOCIALES.....	5
Seguro de desempleo	5
Trabajo digno	6
Fomento, Constitución y Fortalecimiento de las Empresas Sociales y Solidarias de la Ciudad de México (FOCOFESS)	7
APARTADO II. ACCIONES INSTITUCIONALES	9
EJE 1. FOMENTO AL EMPLEO.....	9
EJE 2. CAPACITACIÓN	11
EJE 3. PREVISIÓN E INSPECCIÓN LABORAL	12
EJE 4. JUSTICIA LABORAL.....	15
EJE 5. ESTUDIOS DEL TRABAJO Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS	16
APARTADO III. POLÍTICAS PÚBLICAS LABORALES	18

PRESENTACIÓN

El acceso a un trabajo digno o decente es indispensable para el bienestar social de las personas y forma parte de los componentes más importantes para abatir la desigualdad de oportunidades. Cada día, cerca de 4.2 millones de mujeres y hombres trabajadores que residen en la Ciudad de México consagran su conocimiento y esfuerzo en una actividad que les provee de los medios necesarios para alcanzar mejores niveles de vida.

Por ello, en atención a las necesidades de la población trabajadora de la CDMX, la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) lleva a cabo acciones encaminadas a fomentar el trabajo digno, en condiciones de igualdad y de inclusión social. La visión institucional que respalda el fomento al trabajo tiene como principales retos la creación de empleo y la transición gradual hacia la formalidad laboral.

Con tales fines, la STyFE opera tres programas sociales que de manera integral se encuentran dirigidos a beneficiar a personas buscadoras de empleo y a trabajadores en activo. En el caso del Programa de Seguro de Desempleo, se brinda protección económica a las personas buscadoras de empleo para facilitar su reinserción a un trabajo formal. El Programa de Fomento al Trabajo Digno promueve la vinculación y colocación laboral conforme a las competencias de las personas y apoya a iniciativas de ocupación por cuenta propia. Finalmente, el Programa Fomento y Constitución de Empresas Sociales y Solidarias tuvo un escalamiento sin precedentes en la actual administración para impulsar el crecimiento y el fortalecimiento de empresas sociales y solidarias, con mayor énfasis en cooperativas.

Adicionalmente, se llevan a cabo actividades institucionales encaminadas a procurar la justicia laboral entre trabajadores y empleadores; inspecciones laborales dirigidas a verificar el respeto a los derechos que establece la normatividad laboral; así como el desarrollo de estudios para atender las principales problemáticas de trabajo que existen en la ciudad.

En el diseño de nuevas políticas laborales, la STyFE está emprendiendo acciones para promover la generación de empleos verdes; está elaborando el primer Programa de Trabajo Decente de la CDMX mediante el diálogo tripartita y se ha planteado dedicar cada año a la atención de un sector laboral vulnerable, siendo el grupo de las personas trabajadoras del hogar el primero en ser atendido de manera focalizada durante el presente año.

Desde el inicio de esta administración, hemos sido conscientes de la importancia de contar con instrumentos de planeación y de evaluación que nos indiquen hacia dónde enfocar las acciones y qué es necesario mejorar, garantizando el ejercicio eficiente, transparente y honesto de los recursos públicos. En este sentido, se pone a disposición de la ciudadanía el Programa Anual 2019 que contiene los compromisos que cada una de las áreas que integran a la STyFE han definido con el fin de fomentar e impulsar mejores condiciones de empleo en la Ciudad de México, en un marco de respeto a la dignidad y a los derechos humanos laborales de todas las personas.

Dra. Soledad Aragón Martínez
Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México

MODELO DE PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DE LA STYFE

La administración de los recursos públicos por parte de instancias gubernamentales ha sido objeto de cambios importantes en las últimas décadas. En el caso de la Ciudad de México, al igual que en todo el país, desde la década de los ochentas el papel del Estado se ha acotado a acciones de política enfocadas a determinados sectores sociales y actividades económicas, procurando atender las demandas más apremiantes de la ciudadanía.

En el transcurso de los últimos años, la Nueva Gestión Pública ha brindado un marco analítico para definir y orientar las políticas de gobierno en las que, a diferencia de cómo se hacía en décadas pasadas, los mecanismos de evaluación del desempeño institucional y, más recientemente, de transparencia y rendición de cuentas, son elementos rectores e imprescindibles en las actividades que lleva a cabo el sector público.

En el gobierno de Ciudad México, la Nueva Gestión Pública opera bajo el enfoque de Gestión para Resultados (GpR), el cual comprende el Sistema de Evaluación del Desempeño y el Presupuesto basado en Resultados. A través de estos mecanismos, la GpR es una respuesta al uso discrecional y vertical de los recursos públicos y; consecuentemente, busca enfocar las intervenciones gubernamentales hacia actividades que incidan de manera directa en la población o en determinada área de enfoque y dé los mejores resultados directamente en la población; es decir, el enfoque actual prioriza los resultados por encima de los procesos.

Para llevar a la práctica el modelo de planeación basada en resultados es indispensable contar con instrumentos que permitan programar las actividades a realizar en el corto plazo y aseguren la consecución de los objetivos de mediano plazo.

En concordancia con lo anterior, el Programa Anual 2019 de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo está estructurado en 5 ejes estratégicos, de cuales derivan 39 compromisos institucionales; 3 Programas Sociales, de los cuales se desprenden 15 compromisos, y 4 compromisos en materia de diseño de política públicas. En suma, la STyFE se ha planteado 58 compromisos en el presente año; cada uno asociado a un indicador que permite monitorear el grado de cumplimiento en cada una de las metas planteadas.

El documento está organizado en tres apartados. En el primero se describen los compromisos y metas de los programas sociales que opera la STyFE; en el segundo se presentan las actividades institucionales de mayor relevancia y; finalmente, el tercer apartado está dedicado a las políticas laborales que se diseñarán en el transcurso del presente año.

Cabe mencionar que todas actividades que conforman este Programa son un punto de partida para la definición del Programa Institucional de la STyFE, el cual será elaborado una vez que se emita el Plan General de Desarrollo de la Ciudad de México 2019-2024, de conformidad con el artículo Transitorio Décimo Quinto de la Constitución Política de la Ciudad de México.

APARTADO I. PROGRAMAS SOCIALES

La misión de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo es generar las mejores condiciones para que los habitantes de la Ciudad de México accedan a oportunidades de trabajo dignas y de calidad, sin distinción de sexo, edad, discapacidad, preferencia sexual, condición de salud o cualquier otra. Por ello, para contribuir a la creación de empleos dignos que aporten ingresos suficientes para la población trabajadora de la Ciudad de México, la STYFE opera tres programas sociales que son los pilares fundamentales de la política de empleo integral de la ciudad: Seguro de Desempleo; Fomento al Trabajo Digno y; Fomento y Constitución de Empresas Sociales y Solidarias.

Seguro de desempleo

El trabajo subordinado es la principal fuente de ingresos de los hogares mexicanos y de la ciudad, ya que representan el 54.6%¹ de todos los ingresos del hogar en el país y hasta 58.8 % si se observan solo los hogares en la Ciudad de México. Por esta razón, la incertidumbre por quedar desempleado forma parte de las preocupaciones constantes del 33 % de los mexicanos².

El seguro de desempleo es un programa único desde 2008 en el país que tiene como principal objetivo brindar protección económica a los habitantes de la Ciudad de México que hayan perdido su empleo formal por razones ajenas a su voluntad, a la vez que apoya a las personas beneficiarias con mecanismos de vinculación laboral en distintos medios, como Bolsa de Trabajo, ferias de empleo o periódicos de ofertas de empleo. Adicionalmente, ofrece cursos de capacitación para mejorar la empleabilidad de los buscadores de empleo y talleres para hacer más eficientes sus postulaciones a vacantes.

En los primeros cien días de gobierno se sentaron las bases para implementar una serie de mejoras en la operación del programa, iniciado con el diseño del proceso de digitalización, con el fin de hacer más eficientes y transparentes los trámites. Con dichas mejoras, la STyFE se compromete a beneficiar a 52 mil 443 personas en 2019, incluyendo a aquellas personas que requieran de atención prioritaria; para ello se han establecido los siguientes compromisos:

COMPROMISO	INDICADOR	META ANUAL
Otorgar protección económica básica a las personas que hayan perdido involuntariamente su empleo formal y sean residentes de la CDMX.	Porcentaje de avance en la meta anual de personas beneficiadas	52,443 personas beneficiadas 227,064 apoyos entregados

¹Resultados de la Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares 2016, INEGI.

²Informe 2018 Latinobarómetro

COMPROMISO	INDICADOR	META ANUAL
Entregar oportunamente los apoyos del Programa conforme a la calendarización programada para la dispersión de recursos.	Porcentaje de avance en el número de apoyos entregados	100% de los apoyos otorgados (227,064 apoyos)
Vincular a las personas beneficiarias del seguro de desempleo a las ofertas laborales del Portal de Empleo o de otros medios de búsquedas institucionales, con el fin de facilitar su reinserción al mercado laboral formal	Porcentaje de beneficiarios registrados en el Portal de empleo u otros medios de búsquedas institucionales	100% de todas las personas beneficiarias
Brindar apoyo focalizado a grupos de atención prioritaria (preliberados, migrantes de retorno, mujeres despedidas a causa de embarazo, entre otros)	Porcentaje de personas beneficiarias adscritas a un grupo de atención prioritaria	12% de la población beneficiaria del Seguro de Desempleo (6,293 personas beneficiarias)

Trabajo digno

Contar con un empleo digno que aporte ingresos suficientes y que garantice el goce de prestaciones de seguridad social, es una aspiración de todas las personas desempleadas y subempleadas que habitan en la Ciudad de México. Sin embargo, existen múltiples dificultades para acceder a un empleo con dichas características, las cuales están asociadas a la falta de capacitación o de adiestramiento laboral, discriminación por parte de los empleadores y, principalmente, a factores de la actividad económica que se traducen en una escasez de oportunidades laborales en el sector formal.

Para contribuir a disminuir los problemas relacionados con el desempleo y subempleo, la STyFE se compromete a fomentar la creación de trabajos dignos por medio del otorgamiento de apoyos económicos y de capacitación para el trabajo, acceso a proyectos de ocupación temporal, financiamiento para la movilidad laboral y para iniciativas de ocupación por cuenta propia.

COMPROMISO	INDICADOR	META ANUAL
Subprograma de Capacitación para el Trabajo (SCAPAT): Otorgar capacitación para adquirir conocimientos, desarrollar habilidades y competencias laborales que permitan facilitar su colocación o desarrollar una actividad productiva por cuenta propia.	Porcentaje de cumplimiento en la entrega de apoyos del Subprograma SCAPAT	100% (3,386 apoyos para cursos de capacitación laboral)

COMPROMISO	INDICADOR	META ANUAL
Subprograma de Fomento al Autoempleo (SFA): Otorgar equipo para emprendedores que desarrollen una iniciativa de ocupación por cuenta propia, de manufactura o servicios.	Porcentaje de cumplimiento en la entrega de apoyos del Subprograma SFA	100% (314 apoyos) ³
Subprograma Compensación a la Ocupación Temporal y la Movilidad Laboral (SCOT): Otorgar apoyo económico para traslado a buscadores de empleo en otras entidades del país y apoyar a la población para su vinculación en un empleo temporal.	Porcentaje de cumplimiento en la entrega de apoyos del Subprograma SCOT	100% (3,341 apoyos) ⁴
Impulsar iniciativas de ocupación por cuenta propia, de nueva creación, en la que se beneficie a la población joven, adultos mayores o personas con discapacidad.	Porcentaje de avance en iniciativas apoyadas que benefician a grupos de atención prioritaria	100% (100 apoyos) ⁵

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

La economía local es un pilar fundamental para trazar el futuro económico de la ciudad. En ese sentido, mediante la focalización de apoyos a sociedades cooperativistas se contribuye, por un lado, a la conformación de un tejido social sano y emprendedor y, 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 constituirse legalmente y, con ello, acceder a todos los beneficios que trae consigo la formalización; así como para mejorar sus planes de negocio mediante el acceso a maquinaria, equipo o materiales que requieren para crecer y consolidarse; incrementando su productividad y su competitividad, en un marco de igualdad y justicia social comunitaria.

En este contexto, el programa de Fomento, Constitución y Fortalecimiento de las Empresas Sociales y Solidarias abona a la consolidación del cooperativismo por

³ Los apoyos se entregan en especie y consisten en mobiliario, maquinaria, equipo y/o herramienta con un valor de \$25 mil pesos (iniciativa por persona) y hasta por \$125 mil pesos (iniciativas de 5 personas o más). Cabe destacar que a lo largo de un año la STyFE le da seguimiento al uso del equipo mediante inspecciones físicas a las iniciativas beneficiadas; de detectarse un uso inadecuado del equipo, se retira la custodia del mismo y se resigna a otra iniciativa de ocupación, otorgando recursos adicionales por hasta 25 mil pesos para mantenimiento y reparación; o adquisición de herramientas complementarias.

⁴ Los apoyos pueden entregarse en dos modalidades: 1) Compensación a la Ocupación Temporal: Apoyo para el empleo temporal en instituciones públicas o privadas mientras se continúa con la búsqueda de empleo; se otorga un apoyo mensual de 1 a 2 veces la Unidad de Medida y Actualización (\$84.40) por día hábil hasta por tres meses y cobertura de seguro en caso de accidente durante el desarrollo de la actividad; 2) Movilidad Laboral Interestatal en la que se da apoyo económico para el traslado al lugar de trabajo, que consiste en el otorgamiento de 1 a 2 veces la Unidad de Medida y Actualización (\$84.40) en una sola exhibición, presentando el comprobante de contratación y diferenciado de acuerdo al perfil, nivel de competencias y ocupación que la persona beneficiaria tendrá en el puesto de trabajo.

⁵ Estos apoyos forman parte de los 314 contemplados en el Subprograma de Fomento al Empleo

medio de apoyos directos e indirectos para la asesoría, capacitación y asistencia técnica. Los compromisos asumidos para el fomento y fortalecimiento de cooperativas son los siguientes:

COMPROMISO	INDICADOR	META ANUAL
Contribuir al fomento y constitución de empresas sociales y solidarias.	Porcentaje de avance en la aprobación de Empresas Sociales y Solidarias en el subprograma de Fomento y Constitución	100% (1,400 Empresas Sociales y Solidarias de nueva creación)
Contribuir al fortalecimiento de empresas sociales y solidarias.	Porcentaje de avance en la aprobación de Empresas Sociales y Solidarias en el subprograma de Fortalecimiento	100% (800 Empresas Sociales y Solidarias, formalmente constituidas)
Promover la creación de empresas sociales y solidarias en los centros operativos del Programa PILARES, priorizando las iniciativas de jóvenes y/o de mujeres.	Tasa de creación de Empresas Sociales y Solidarias en cada centro PILARES con actividades de difusión del Programa FOCOFESS	100% (Crear al menos 1 cooperativa en los centros operativos PILARES intervenidos. Adicionalmente, 1 promotor asistirá al menos una vez por semana a realizar actividades de difusión en centros PILARES)
Generar convenios de colaboración con las alcaldías con el fin de promover el fomento y fortalecimiento de empresas sociales y solidarias.	Porcentaje de avance en la firma de convenios con las Alcaldías.	100% (16 Convenios firmados)
Fortalecer la gestión de las cooperativas mediante cursos de capacitación en materia de emprendimiento, marketing y manejo de finanzas.	Porcentaje de Empresas Sociales y Solidarias que tomaron curso de capacitación en materia de emprendimiento, marketing y manejo de finanzas.	100% de las organizaciones beneficiadas
Generar una base de datos única de cooperativas que promuevan la transparencia y reduzca la duplicidad de solicitud de apoyos.	Porcentaje de avance en la generación de la base única de cooperativas.	100% (Base de datos única y geo referenciada)

COMPROMISO	INDICADOR	META ANUAL
Implementar un sistema de registro electrónico para eficientar y transparentar el ingreso de solicitudes, las etapas de seguimiento al trámite, así como la entrega de apoyos.	Porcentaje de avance en la implementación del Sistema electrónico FOCOFESS.	100% (Sistema Electrónico FOCOFESS)

APARTADO II. ACCIONES INSTITUCIONALES

Además de la operación de programas sociales, la STyFE lleva a cabo otras acciones que promueven la creación empleos dignos y de calidad en la ciudad, el respeto a los derechos laborales, la resolución de conflictos mediante convenios obrero-patronales, la vigilancia de las condiciones de trabajo, entre otros. Dichas acciones se han agrupado en cinco ejes: Eje 1. Fomento al empleo; Eje 2. Capacitación; Eje 3. Previsión y diálogo social; Eje 4. Justicia Laboral y Eje 5. Estudios del Trabajo y Alianzas Estratégicas.

A continuación, se presentan los compromiso, metas e indicadores que darán cuenta del cumplimiento en las acciones emprendidas por la Secretaría a lo largo del presente año.

EJE 1. FOMENTO AL EMPLEO

El desempleo atribuible a la escasez de información sobre puestos de trabajo vacantes y las dificultades que asumen los empresarios para encontrar a los candidatos idóneos, sumado a la falta de habilidades para colocarse en un puesto de trabajo; son problemáticas que se atienden de manera cotidiana en la STyFE mediante estrategias de vinculación laboral dirigidas los beneficiarios de los programas sociales o al público en general.

Dentro de las acciones de vinculación laboral, a través de la estrategia Abriendo Espacios se atiende de manera espacial a personas en situación de vulnerabilidad, tales como: personas con discapacidad, adultos mayores, poblaciones callejeras, miembros de la comunidad LGBTTTI, entre otros grupos de poblaciones que estructuralmente enfrentan mayores dificultades para encontrar un empleo digno.

Compromiso	Indicador	Meta Anual
Apoyar a grupos de atención prioritaria en la estrategia de Abriendo Espacios, tales como personas adultas mayores y personas con discapacidad.	Porcentaje avance en la atención de grupos de atención prioritaria enmarcados en la estrategia Abriendo Espacios	100% (Atender a 14,000 personas en el marco de esta estrategia)

Compromiso	Indicador	Meta Anual
Promocionar la estrategia con diversas empresas para aumentar la vinculación de las personas con discapacidad y a las personas adultas mayores a un empleo	Porcentaje de avance en la estrategia de difusión de foros y mesas de trabajo	100% Organización de foros y mesas de trabajo. Firmas de convenios con cámaras empresariales.
Brindar capacitación laboral a las personas beneficiarias de la estrategia Abriendo espacios.	Porcentaje de avance en la estrategia de capacitación a personas de atención prioritaria	100% (Impartir al menos dos cursos)

Además de las estrategias de vinculación, se ofrece apoyo económico indirecto para que las personas puedan autoemplearse en una Iniciativa de Ocupación Productiva por cuenta propia, que genere ingresos suficientes para satisfacer las necesidades de las personas beneficiarias, por medio del otorgamiento de herramienta, maquinaria y/o equipo, además de asesoría técnica especializada en el desarrollo del proyecto productivo.

Compromiso	Indicador	Meta Anual
Incorporar a personas buscadoras de empleo en procesos de enseñanza aprendizaje para facilitar su colocación o el desarrollo de una actividad por cuenta propia.	Porcentaje de avance en la incorporación de buscadores de empleo a capacitación	100% (3,600 personas)
Colocar a personas buscadoras de empleo en una vacante, garantizando su derecho al trabajo digno y bien remunerado.	Porcentaje de avance en la colocación de personas buscadoras de empleo	100% (50,000 personas)
Atender a personas buscadoras de empleo en eventos de reclutamiento y selección promovidos con el sector empresarial y que responden a sus necesidades, en donde se efectúa una vinculación directa y masiva entre empleadores y solicitantes de empleo para agilizar e incrementar las posibilidades de colocación de estos últimos.	Porcentaje de personas vinculadas en actividades de fomento al empleo	100% (8,000) personas

EJE 2. CAPACITACIÓN

En México, el 50 % de los empresarios manifiesta que no encuentran en los trabajadores los conocimientos, habilidades y destrezas que requieren para sus negocios.⁶ La industria 4.0⁷ está cambiando las formas de producir y hacer negocio, demandando la actualización de competencias duras y blandas de la fuerza de trabajo con mucha mayor rapidez y flexibilidad que en otras revoluciones industriales. Por ello, la capacitación cobra relevancia al ser un medio para que los trabajadores adquieran conocimientos de vanguardia que les permitan conservar e incorporarse a mejores empleos, en términos de mejores ingresos y condiciones laborales dignas.

Bajo ese contexto, el Eje 2: Capacitación, establece compromisos encaminados a posicionar a la Ciudad de México como el mercado de trabajo en el que se ubican y permanecen los trabajadores mejor calificados, mediante acciones que les permitan adquirir conocimientos pertinentes, de calidad y afines a las necesidades del sector productivo; fortaleciendo los procesos de certificación de competencias con el fin de garantizar su inserción exitosa y duradera en el mercado de trabajo.

COMPROMISO	INDICADOR	META ANUAL
Capacitar para y en el trabajo a población que requiera fortalecer sus competencias laborales mediante la impartición de cursos que necesite el sector productivo en el mercado laboral.	Porcentaje de personas capacitadas respecto de las programadas	100% (3,500 personas capacitadas)
	Porcentaje de eficiencia terminal	70% de eficiencia terminal de las personas inscritas a un curso de capacitación.
Contar con una oferta de capacitación basada en competencias, mediante el análisis de la demanda y tendencias actuales y futuras de los sectores productivos de la Ciudad de México.	Porcentaje de cursos basados en estándares de competencia, respecto del total de cursos ofertados por el ICAT	50% de los cursos enfocados a fortalecer competencias actuales y futuras del mercado laboral
Fortalecer los procesos de evaluación con fines de certificación de competencias laborales	Porcentaje de certificados de competencias laborales emitidos respecto de los programados	100% (270 certificados emitidos)

⁶Encuesta de Escasez de Talento 2018. Manpower Group.

⁷ El término de industria 4.0 se refiere a un nuevo modelo de organización, producción y control del proceso productivo que emplea de manera intensiva el uso de tecnologías de la información en todo el ciclo del producto para ofrecer soluciones, innovaciones, cadenas de suministro y fabricación inteligentes.

COMPROMISO	INDICADOR	META ANUAL
Difundir la importancia de la capacitación y la certificación de competencias laborales, así como los servicios y productos del ICAT CDMX, a través de la publicación de la Revista CAPACITART Ciudad de México en versión digital.	Porcentaje de números publicados de la Revista CAPACITART Ciudad de México	100% (6 números de publicación bimestral)
Proveer capacitación gratuita a personas de grupos de atención prioritaria para fortalecer sus competencias laborales y puedan insertarse a un empleo digno y de calidad.	Porcentaje de cursos gratuitos impartidos para personas de grupos de atención prioritaria	100% (4 cursos)

EJE 3. PREVISIÓN E INSPECCIÓN LABORAL

El respeto y reconocimiento de condiciones de trabajo dignas es fundamental para preservar la seguridad, la salud y el bienestar de todas las personas trabajadoras. Por ello, este Eje contiene aquellos compromisos encaminados a inspeccionar la correcta operación de los centros de trabajo, conforme a las disposiciones que establece la normatividad aplicable. Además, están incluidas aquellas acciones dirigidas a prevenir y a erradicar el trabajo infantil, la protección de los adolescentes en edad permitida y la regulación de los trabajadores no asalariados de la ciudad. De esta forma, se reitera el compromiso de la STyFE de atender las problemáticas que prevalecen en los sectores sociales más vulnerables del mercado laboral.

COMPROMISO	INDICADOR	META ANUAL
Implementar inspecciones ordinarias para garantizar el cumplimiento de las condiciones generales de trabajo en los sectores de la economía de la Ciudad de México con mayor vulnerabilidad.	Porcentaje de avance en la ejecución de las inspecciones ordinarias	100% (45 inspecciones ordinarias ⁸)
Profesionalizar a los inspectores de trabajo, con el fin de mejorar el trabajo que desempeñan	Porcentaje de cumplimiento en impartición de cursos dirigidos a inspectores laborales	100% (3 cursos de capacitación)

⁸ Este compromiso adquiere relevancia debido a que por primera vez se tiene planeado realizar inspecciones ordinarias. Conforme a lo establecido en el artículo 27 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, este tipo de inspecciones deben ser realizadas previo citatorio al centro de trabajo involucrado, lo anterior implica el uso de una cantidad mayor de días de trabajo de los inspectores para atenderlas. En la anterior administración, únicamente se realizaban inspecciones de carácter extraordinario, es decir, a solicitud de un trabajador.

COMPROMISO	INDICADOR	META ANUAL
Atender de manera pronta y expedita las solicitudes de inspecciones extraordinarias.	Porcentaje de avance en la ejecución de las inspecciones extraordinarias	Dar trámite al 100% de las inspecciones dentro de la semana que fueron requeridas
Impartir cursos de capacitación a empresarios de la Ciudad de México para el cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo en el marco de los convenios firmados con las cámaras empresariales (CONCANACO y COPARMEX)	Porcentaje de avance en la realización de los cursos programados	100% (12 cursos de capacitación)
Trabajar de manera conjunta con las instancias federales y locales en materia de inspección de trabajo.	Porcentaje de acciones ejecutadas respecto de las programadas	100% (Celebrar 4 mesas de trabajo)
Realizar las notificaciones derivadas del procedimiento Administrativo Sancionador	Porcentaje de atención a notificaciones derivadas del procedimiento Administrativo Sancionador	Dar trámite al 100% de las notificaciones solicitadas dentro de los tiempos especificados
Supervisar las actividades que realizan los inspectores	Porcentaje de supervisiones realizadas	100% (Realizar 27 visitas de supervisión a inspectores)
Dar atención a los Procedimientos Administrativos instruidos en la Dirección de Inspección de Trabajo.	Porcentaje de avance en la atención a procedimientos administrativos rezagados	100% (600 procedimientos concluidos)
Implementar el Programa 2019 de capacitación de seguridad y salud en el Trabajo.	Porcentaje de avance en cursos y talleres realizados	100% (42 cursos/talleres)
Realizar las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Comisión Consultiva para la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Ciudad de México (COCOSST-CDMX).	Porcentaje de avance en las sesiones programadas realizadas	100% (5 sesiones ordinarias)

COMPROMISO	INDICADOR	META ANUAL
Restablecer y consolidar la estrategia para la Comisión Interdependencial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida de la Ciudad de México (CITI-CDMX).	Porcentaje de avance en las sesiones programadas	100% (4 sesiones ordinarias)
Desarrollar reuniones de trabajo y diálogo para promover los derechos humanos laborales de las y los trabajadores del hogar e impulsar la ratificación del Convenio 189 de la OIT, y la modificación de disposiciones legales al respecto.	Porcentaje de avance en las reuniones programadas realizadas	100% (Instalar una mesa de trabajo permanente)
Abatir el rezago de los expedientes pendientes de trámite de la administración anterior.	Porcentaje de expedientes concluidos	Abatir al 100% el rezago
Renovar las licencias y credenciales de las personas trabajadoras que llevan a cabo actividades de trabajo no Asalariado.	Porcentaje de atención en la renovación de licencias y credenciales de trabajadores no asalariados	Renovar el 100% de las licencias y credenciales ⁹
Llevar a cabo cursos de Justicia Cívica, para el conocimiento de derechos y obligaciones de los Trabajadores no Asalariados.	Porcentaje de avance en la realización de cursos y talleres	100% (36 cursos a lo largo del año)
Diseño de estrategia de "Escuelas de Tiempo Completo" en zonas con riesgo de trabajo infantil en la CDMX (en el marco de las actividades de la CITI-CDMX)	Porcentaje de avance en el diseño y desarrollo diseño del documento de la estrategia	100% Conclusión del documento que contiene la estrategia

⁹ La renovación de las credenciales se realiza bajo petición de los trabajadores no asalariados. Para realizarlas, se deben cubrir los requisitos previstos en el Reglamento de Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal.

EJE 4. JUSTICIA LABORAL

Para contribuir al respeto de los derechos laborales de todas las personas trabajadoras, en este Eje quedan suscritos aquellos compromisos referentes a las actividades de conciliación laboral, entendida como un mecanismo de resolución de conflictos obrero-patronales; se incorporan actividades en materia de asesoría legal dirigida tanto a población en general como a grupos de atención prioritaria; en ambos casos es posible brindar acompañamiento legal a los trabajadores que son canalizados a tribunales laborales para la resolución del caso que presenten.

Cabe destacar que las actividades que se llevan a cabo en materia de justicia laboral están alineadas a los cambios normativos que derivaron del Capítulo Laboral del nuevo Tratado México, Estados Unidos, Canadá (T-MEC) y se está llevando a cabo un análisis detallado de los cambios que en la materia deberán atenderse por motivo de las recientes reformas a la Ley Federal del Trabajo.

COMPROMISO	INDICADOR	META ANUAL
Asesorar en materia de defensoría laboral a la población trabajadora de la CDMX y a sus beneficiarios	Porcentaje de atención en asesorías realizadas	100% de atención a personas que acudan solicitar asesoría legal
Conciliar conflictos obrero-patronales, individuales y colectivos.	Porcentaje de conciliaciones realizadas	80% de conciliaciones, respecto al total de personas que deciden utilizar dicho mecanismo de resolución
Representar y auxiliar ante las Juntas de Conciliación a las personas trabajadoras en los procedimientos laborales por medio de elaboración de las demandas	Porcentaje de demandas realizadas en tiempo y forma	100% de las personas que requieran representación de la PDT
Canalizar a todas las personas trabajadoras que presuntamente hayan sido víctimas de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y/o laboral a las instituciones competentes en la materia.	Porcentaje de canalizaciones de personas trabajadoras que requieran atención especial	100% de las personas que requieran ser canalizadas a las instancias correspondientes
Realizar pláticas para difundir derechos laborales con perspectiva de género, así como hacer difusión de carteles y medios electrónicos.	Porcentaje de eventos de difusión de derechos laborales con perspectiva de género	100% 2 eventos

COMPROMISO	INDICADOR	META ANUAL
Participación y colaboración en la organización de la Conferencia Nacional de Justicia Laboral, en coordinación con la PROFEDET.	Porcentaje de Acciones realizadas para llevar a cabo las conferencias	100% (2 Conversatorios 1 Conferencia Nacional)
Diseñar un protocolo de actuación para atender casos de violencia laboral, dirigido a los centros de trabajo de dependencias de gobierno de la CDMX, así como del sector privado	Porcentaje de avance en la elaboración de protocolo	100% (Propuesta de Protocolo)

EJE 5. ESTUDIOS DEL TRABAJO Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS

Contar con información novedosa, oportuna y pertinente del mundo del trabajo en la ciudad, es fundamental para la identificación de problemáticas que den sustento a la planeación y diseño de políticas públicas; así como para la toma de decisiones informada de los trabajadores, empresarios, y sociedad en general.

Por ello, existe el compromiso de generar y sistematizar la información que se requiere para medir los avances y retos de la política laboral en la Ciudad de México. En concordancia con lo anterior, se establecerán alianzas con organismos internacionales para fortalecer las capacidades técnicas de la Secretaría; así como para analizar y atender las necesidades de estudios más apremiantes para la sociedad. Dichos estudios, contribuirán al conocimiento de las demandas de competencias, habilidades y técnicas de la fuerza de trabajo; pero también al conocimiento de problemáticas laborales urgentes como las condiciones de trabajo en que viven las trabajadoras del hogar, entre otros.

COMPROMISO	INDICADOR	META ANUAL
Elaborar reportes que informen sobre los perfiles laborales demandados en el mercado laboral de la Ciudad de México.	Porcentaje de reportes publicados	100% (Se realizarán 5 reportes sobre los perfiles laborales más demandados en los portales (en línea) de empleo en la Ciudad de México.)
Generar evidencia que promueva el trabajo digno de las personas trabajadoras del hogar mediante un estudio que contenga el levantamiento de una encuesta a personas trabajadoras del hogar y a personas empleadoras.	Porcentaje de avance en la elaboración del estudio.	100% Estudio integral sobre la problemática del trabajo del hogar

COMPROMISO	INDICADOR	META ANUAL
Elaborar reportes que aborden problemáticas laborales de la Ciudad de México, diagnosticando e identificando las áreas de posible mejora mediante el análisis de información de fuentes oficiales.	Porcentaje de avance en reportes elaborados.	100% (90 reportes)
Comunicar mediante un micro sitio web resultados de los análisis y estudios producidos por la DEET, así como sistematizar la producción de reportes estadísticos sobre empleo en la Ciudad de México.	Porcentaje de avance en la creación del sitio web	100% (1 micro sitio)
Promover la generación de alianzas con organismos internacionales como OIT, PNUD, BM, CEPAL, entre otros, para la colaboración en acciones y actividades de la STyFE.	Porcentaje de alianzas concretadas	100% (3 alianzas estratégicas)

APARTADO III. POLÍTICAS PÚBLICAS LABORALES

En respuesta a los retos que plantea el cambio tecnológico y las nuevas formas de empleo, la STyFE se ha dado a la tarea de realizar estudios y diagnósticos para diseñar políticas laborales que armonicen el fomento al trabajo digno e igualitario con la preservación del medio ambiente.

En este sentido, por primera vez en la ciudad, al finalizar este año se contará con un Programa de Trabajo Decente en el que, a través del diálogo tripartita entre cámaras empresariales, sindicatos y el gobierno, se incorporarán las principales demandas de cada sector bajo un enfoque de respecto a la dignidad de todas las personas trabajadoras. En el caso de la iniciativa de empleos verdes, se están identificando aquellos sectores económicos que, dada su actividad, resulten estratégicos para impulsar trabajos que redunden en un impacto positivo para la preservación del medio ambiente.

Por otra parte, desde el inicio de la actual administración, se asumió un compromiso firme en favor de las personas trabajadoras del hogar -conformadas en su mayoría por mujeres- que ha tomado forma en distintas actividades; entre las que destacan la entrega de un Exhorto a la Mesa Directiva de la H. Cámara de Senadores para impulsar la ratificación del Convenio 189 referente al trabajo del hogar; cursos de capacitación para que las trabajadoras lleven a cabo sus labores sin poner en riesgo su seguridad; así como la instalación de un mesa que dará seguimiento al programa que busca incorporar a las trabajadoras del hogar al esquema de seguridad social del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Finalmente, en el entendido de que el empleo es un componente transversal para lograr la autonomía económica de las mujeres, la STyFE está diseñando una política laboral con perspectiva de género, en coordinación con la Secretaria de las Mujeres de la CDMX, fundamentada en estudios y estadísticas que dan cuenta de las brechas laborales que enfrentan las mujeres en la ciudad.

TEMA	COMPROMISO	META
Trabajo Decente	Elaborar un Programa de Trabajo Decente para la CDMX con la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo, en el que se incluyan los intereses de empleadores y sindicatos.	Elaboración y difusión de Programa de Trabajo Decente para la CDMX.
Empleos verdes	Diseñar una política laboral de empleos verdes, en colaboración con la Secretaria del Medio Ambiente de la CDMX.	Elaboración de propuesta de política pública para promover los empleos en la CDMX

TEMA	COMPROMISO	META
Trabajadoras del Hogar	Generar acciones en favor de las y los trabajadores del hogar, tales como: campañas de difusión para promover sus derechos y obligaciones, mesas interinstitucionales con dependencias claves, generar estudios que den cuenta de la situación actual de dicho sector, entre otros.	Programa de Trabajo con acciones específicas para promover el respeto de los derechos de las personas trabajadoras del hogar
Fomento al empleo con perspectiva de género	Definir y articular una Política de Empleo con Perspectiva de Género, en coordinación con la Secretaría de las Mujeres de la CDMX.	Programa de Trabajo con líneas de acción definidas en materia de fomento al empleo igualitario entre hombres y mujeres.