CIUDAD DE MÉXICO

CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

Programa Anual de Trabajo 2025

Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo

Contenido

I. Programas sociales 4
1. Seguro de Desempleo 4
2. Economía Social y Solidaria 7
II. Ejes de trabajo 11
1. Formación para la promoción del trabajo digno 11
2. Dignificación y formalidad del trabajo no asalariado 13
3. Proteger la dignidad y los derechos de la población trabajadora 15
4. Vinculación laboral 19
5. Estudios del Trabajo 24
6. Promoción y defensoría jurídica de los derechos laborales 26
7. Defensa jurídica laboral a Mujeres Trabajadores 28
8. Consolidación de la conciliación laboral en la Ciudad de México, como mecanismo alternativo para la solución de conflictos 30
9. Capacitación para el trabajo 33
III. Proyectos y acciones institucionales 36
1. Acciones para la implementación de la “Guía para cerrar la brecha salarial” 36

Introducción

En la Ciudad de México, el trabajo no solo es un medio para el sustento, sino una herramienta de transformación social y de construcción de ciudadanía. Desde la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo asumimos la responsabilidad de garantizar, proteger y promover el trabajo digno como un derecho humano, en cumplimiento del mandato constitucional y con una visión profundamente comprometida con la justicia social, la igualdad sustantiva y el bienestar colectivo. El presente Plan Anual de Trabajo 2025 recoge esta convicción y orienta la acción institucional hacia la generación de mejores condiciones de vida para quienes habitan y laboran en nuestra ciudad.

La realidad laboral que enfrentamos exige respuestas integrales, estratégicas y con enfoque de derechos. Persisten desigualdades estructurales que afectan de manera particular a mujeres, jóvenes, personas mayores, trabajadores no asalariados y quienes se desempeñan en sectores informales o precarios. Por ello, las acciones que guiarán nuestro quehacer durante este ejercicio se enfocan en cinco ejes sustantivos: acceso a la justicia laboral, promoción del empleo digno y la inclusión laboral, fortalecimiento de la capacitación para el trabajo, impulso a la economía social y solidaria, y garantía de derechos para los grupos históricamente excluidos.

Este plan articula las facultades de cada una de las áreas de la Secretaría en una hoja de ruta operativa que privilegia la atención a la población trabajadora en condiciones de vulnerabilidad, la territorialización de los servicios, la colaboración interinstitucional y la transparencia en el uso de los recursos públicos. A través de programas, proyectos y líneas de acción concretas, trabajaremos para que el derecho al trabajo digno deje de ser una aspiración y se convierta en una realidad cotidiana, con equidad, formalidad, seguridad y respeto a la diversidad.

Porque creemos que una utopía laboral es posible: una ciudad donde todas las personas trabajen con derechos, con reconocimiento, con tiempo para vivir y con condiciones que dignifiquen su esfuerzo. A ese horizonte caminamos, paso a paso, con la convicción firme de que el trabajo digno es el corazón de una sociedad justa.

Mtra. Inés González Nicolás, Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México

I. Programas sociales

La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo impulsa dos programas sociales fundamentales para fortalecer el derecho al trabajo en la Ciudad de México: el Seguro de Desempleo y el programa de Economía Social y Solidaria. Ambos responden a la necesidad de generar condiciones laborales más justas y resilientes, especialmente para quienes enfrentan situaciones de vulnerabilidad económica, exclusión social o informalidad. Estas acciones permiten, por un lado, brindar protección ante la pérdida del empleo y, por otro, fomentar formas colectivas, solidarias y sostenibles de organización del trabajo.

El Seguro de Desempleo ofrece un apoyo económico temporal acompañado de servicios de vinculación laboral y capacitación para facilitar la reinserción en empleos formales. Por su parte, el programa de Economía Social y Solidaria impulsa la creación, consolidación y sostenibilidad de cooperativas y empresas sociales como alternativa al modelo laboral tradicional, fortaleciendo el tejido comunitario y la autonomía económica de las personas. Juntos, ambos programas forman parte de una estrategia integral para garantizar el trabajo digno, la inclusión productiva y la justicia laboral en nuestra ciudad.

1. Seguro de Desempleo

El Programa Social “Seguro de Desempleo” se implementa en alineación con el Programa Provisional de Gobierno de la Ciudad de México y con el derecho constitucional de las personas en situación de desempleo a acceder a mecanismos de protección social. Este programa promueve la reinserción al empleo formal y busca garantizar el ejercicio de los derechos laborales, al mismo tiempo que combate la informalidad mediante estrategias centradas en la capacitación continua como herramienta clave para mejorar el perfil profesional y las condiciones de vida de las personas desempleadas.

Para ello, la Dirección Ejecutiva del Seguro de Desempleo, conforme al Manual Administrativo MA-STYFE-24-6080EBA, ejecuta diversas acciones: entrega transferencias monetarias como apoyo durante la búsqueda de empleo, da seguimiento a las postulaciones laborales de las personas beneficiarias, coordina

cursos de capacitación presenciales y virtuales, y pone especial énfasis en la atención a población prioritaria, como mujeres y personas con discapacidad residentes en la Ciudad de México.

Líneas de acción

1.1 Otorgar el apoyo económico a las personas beneficiarias del Seguro de Desempleo	
Objetivo	Contribuir al sistema de protección social durante la búsqueda de empleo mediante la entrega de apoyos económicos temporales a personas en situación de desempleo. Esto procurando el ejercicio oportuno y eficiente del presupuesto autorizado, con el fin de garantizar que el mayor número posible de personas elegibles accedan al beneficio en cada ejercicio fiscal.
Indicador	Porcentaje de apoyos económicos ejercidos.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ apoyos\ económicos\ otorgados}{Número\ de\ apoyos\ proyectados\ según\ el\ presupuesto\ autorizado} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual - Trimestral
Meta	100%

1.2 Promover la postulación a vacantes laborales mediante la orientación y remisión a servicios de intermediación laboral	
Objetivo	Estimular y promover la incorporación de las personas beneficiarias a un empleo en el sector formal de la economía en la Ciudad de México, mediante la promoción de postulaciones a servicios de intermediación laboral, como parte de los requisitos para permanecer en el programa.
Indicador	Porcentaje de postulaciones laborales acreditadas.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ personas\ beneficiarias\ que\ acreditaron\ la\ postulación}{Número\ total\ de\ personas\ beneficiarias\ que\ deben\ cumplir\ con\ el\ requisito\ de\ postulación} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Trimestral
Meta	100%

1.3 Fomentar la capacitación de las personas beneficiarias mediante la orientación y remisión a opciones de capacitación	
Objetivo	Impulsar la capacitación de las personas beneficiarias en el desarrollo de nuevas habilidades que les permitan fortalecer su potencial laboral y orientarlos hacia la organización social del trabajo, como forma de acreditar los requisitos para permanecer en el programa.
Indicador	Porcentaje de postulaciones laborales acreditadas.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ personas\ beneficiarias\ que\ acreditaron\ la\ capacitación}{Número\ total\ de\ personas\ beneficiarias\ que\ deben\ cumplir\ con\ el\ requisito\ de\ capacitación} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Trimestral
Meta	100%

1.4 Garantizar que las mujeres sean consideradas de manera prioritaria en el proceso de selección de personas beneficiarias	
Objetivo	Reducir las brechas de acceso a la protección social frente al desempleo entre mujeres y hombres, a través de la incorporación de criterios de igualdad sustantiva en la selección de personas beneficiarias, con base en el reconocimiento de desigualdades estructurales que afectan de manera diferenciada a las mujeres en el acceso al mercado laboral formal.
Indicador	Porcentaje de mujeres beneficiarias.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ mujeres\ beneficiarias}{Número\ total\ de\ personas\ beneficiarias\ en\ el\ ejercicio\ 2025} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Trimestral
Meta	60%

1.5 Promover el acceso de grupos de atención prioritaria al Seguro de desempleo	
Objetivo	Garantizar que grupos de atención prioritaria accedan al Seguro de Desempleo, como sistema de protección social.
Indicador	Porcentaje de población beneficiaria perteneciente a grupos de atención prioritaria.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ personas\ beneficiarias\ pertenecientes\ a\ grupos\ de\ atención\ prioritaria}{Número\ total\ de\ personas\ beneficiarias\ en\ el\ ejercicio\ 2025} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual - Trimestral
Meta	20%

2. Economía Social y Solidaria

La economía social en la Ciudad de México enfrenta retos importantes debido a profundas desigualdades estructurales, como la disparidad de ingresos, la brecha de género y la alta informalidad laboral. Estas condiciones afectan especialmente a cooperativas y empresas sociales, limitando su desarrollo por la falta de capacitación y recursos adecuados. En respuesta, el marco normativo local —particularmente la Constitución de la Ciudad de México y la Ley de Fomento Cooperativo— reconoce la relevancia de este sector y asigna a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo la responsabilidad de diseñar y ejecutar políticas públicas que promuevan y fortalezcan al movimiento cooperativo como motor de desarrollo económico local.

Desde esta perspectiva, la economía social y solidaria se posiciona como un eje estratégico para fomentar el empleo digno, el emprendimiento colectivo y la cohesión social. Sin embargo, estas formas organizativas requieren apoyos concretos para su consolidación y formalización. En ese sentido, la Dirección General de Economía Social y Solidaria coordina programas de empleo, autoempleo, capacitación y acompañamiento técnico, además de articular acciones con alcaldías y distintos niveles de gobierno para potenciar el impacto económico y comunitario de las organizaciones sociales del trabajo.

Líneas de acción

2.1 Impulsar la creación de nuevas sociedades cooperativas mediante la orientación, acompañamiento y entrega de apoyos durante su proceso de constitución	
Objetivo	Fomentar la constitución de nuevas cooperativas, a través de mecanismos de apoyo institucional del Subprograma de “Creación de Empresas Sociales”, con el propósito de impulsar esquemas cooperativistas de empleo y fortalecer la economía social.
Indicador	Porcentaje de cooperativas constituidas del subprograma “Creación de cooperativas”, Ejercicio Fiscal 2025.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ cooperativas\ beneficiarias\ del\ programa\ "Creación\ de\ Empresas\ Sociales"}{Número\ de\ cooperativas\ constituidas\ programadas\ durante\ el\ ejercicio\ 2025} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	Meta física establecida para el presente ejercicio fiscal

2.2 Subprograma de "Fortalecimiento de Empresas Sociales", Ejercicio Fiscal 2025	
Objetivo	*Fortalecer a cooperativas constituidas y en operación.*
Indicador	*Porcentaje de cooperativas beneficiarias del subprograma "Fortalecimiento de Empresas Sociales" del Ejercicio Fiscal 2025.*
Fórmula	$\frac{Número\ de\ cooperativas\ beneficiarias\ del\ programa\ "Fortalecimiento\ de\ Empresas\ Sociales"}{Número\ de\ cooperativas\ constituidas\ programadas\ durante\ el\ ejercicio\ 2025} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	Meta física establecida para el presente ejercicio fiscal

2.3 Subprograma de "Impulso Popular", Ejercicio Fiscal 2025	
Objetivo	*Impulsar a cooperativas constituidas y en operación.*
Indicador	*Porcentaje de cooperativas beneficiarias del subprograma "Impulso Popular" del Ejercicio Fiscal 2025.*
Fórmula	$\frac{Número\ de\ cooperativas\ beneficiarias\ del\ programa\ "Impulso\ Popular"}{Número\ de\ cooperativas\ constituidas\ programadas\ durante\ el\ ejercicio\ 2025} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	Meta física establecida para el presente ejercicio fiscal

2.4 Fomentar la creación de cooperativas dedicadas al cuidado mediante el apoyo en especie, asistencia técnica y capacitación	
Objetivo	Contribuir al reconocimiento del trabajo de cuidados como generadores de bienes y servicios necesarios para la sociedad mediante esquemas cooperativistas.
Indicador	*Porcentaje de cooperativas de cuidados creadas mediante el subprograma "Cooperativas* de cuidados para la creación de cuneros comunitarios (CUCOS)*", Ejercicio Fiscal 2025.*
Fórmula	$\frac{Número\ de\ cooperativas\ de\ cuidados\ constituidas}{Número\ de\ cooperativas\ de\ cuidados\ constituidas\ programadas\ durante\ el\ ejercicio\ 2025} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	Meta física establecida para el presente ejercicio fiscal

2.5 Brindar capacitación y certificación a personas integrantes de cooperativas en proceso de constitución y ya establecidas, mediante cursos impartidos por instancias determinadas por la Secretaría	
Objetivo	Fomentar la profesionalización de las personas cooperativas, promoviendo su autosuficiencia económica, la sostenibilidad de sus proyectos, para su permanencia en el mercado y la economía social.
Indicador	*Porcentaje de personas cooperativistas que concluyeron capacitación.*
Fórmula	$\frac{Número\ de\ peronas\ que\ concluyeron\ capacitación}{Número\ de\ personas\ inscritas\ a\ los\ procesos\ de\ capacitación} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	5,000 personas

2.6 Facilitar espacios físicos para que las cooperativas comercialicen sus productos y servicios	
Objetivo	Promover el consumo local y solidario mediante la facilitación de espacios adecuados (denominados Tianguis Popular y Solidarios) para la comercialización directa de los productos y servicios de las cooperativas, favoreciendo la vinculación entre personas productoras y consumidoras.
Indicador	Porcentaje de Eventos de Tianguis Popular y Solidario realizados.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ eventos\ de\ Tianguis\ Popular\ y\ Solidario\ realizados}{Número\ de\ Tianguis\ Popular\ y\ Solidario\ programados} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	100%

2.7 Promover la participación de mujeres en cooperativas beneficiarias en el Programa “Economía Social” en el Ejercicio 2025	
Objetivo	Fomentar la inclusión y autonomía económica de las mujeres en cooperativas, mediante acciones que promuevan su acceso igualitario a estos esquemas de empleo.
Indicador	Porcentaje de mujeres integrantes de Cooperativas beneficiarias.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ mujeres\ integrantes\ de\ Cooperativas\ beneficiarias}{Número\ total\ de\ población\ meta\ de\ Cooperativas\ beneficiarias} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	60% de la población total

2.8 Brindar asistencia técnica especializada a personas beneficiarias para fortalecer sus proyectos productivos	
Objetivo	Contribuir a mejorar la viabilidad de las cooperativas beneficiarias mediante el acompañamiento técnico especializado en sus procesos productivos.
Indicador	Porcentaje de asistencias técnicas realizadas
Fórmula	$\frac{Número\ de\ asistencias\ técnicas\ realizadas}{Número\ de\ Cooperativas\ beneficiadas} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	100%

II. Ejes de trabajo

La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México orienta su acción institucional a garantizar el derecho al trabajo digno con justicia, equidad e inclusión. En este marco, los ejes estratégicos que guían el quehacer de la Secretaría —acceso a la justicia laboral, inspección del trabajo, capacitación para el trabajo, vinculación laboral, trabajo no asalariado y promoción de entornos laborales inclusivos— responden a las condiciones actuales del mundo laboral y a los desafíos que enfrenta la población trabajadora en la ciudad, especialmente quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad o exclusión.

Cada uno de estos ejes articula políticas, programas y acciones con enfoque de derechos humanos, igualdad sustantiva, perspectiva de género y territorialidad, con el propósito de cerrar brechas estructurales, fortalecer la cultura del trabajo con derechos y avanzar hacia una ciudad donde todas las personas, sin distinción, accedan a oportunidades laborales justas, seguras y dignas. A través de este Plan Anual de Trabajo, refrendamos el compromiso de consolidar un modelo laboral centrado en el bienestar de las y los trabajadores, en diálogo constante con los sectores productivos, sociales y comunitarios.

1. Formación para la promoción del trabajo digno

La construcción de entornos laborales inclusivos y equitativos es clave para garantizar el desarrollo integral de las personas trabajadoras. Las persistentes desigualdades de género y otras formas de exclusión continúan generando brechas en el acceso a empleos dignos y en la obtención de salarios justos, lo que limita el bienestar colectivo. En este contexto, se vuelve prioritario promover acciones formativas con enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación, que fomenten el respeto a la diversidad y pongan en el centro a los grupos históricamente vulnerados. Para ello, es fundamental fortalecer la colaboración con actores estratégicos como empleadores, organizaciones sindicales y, de manera central, con las propias personas trabajadoras.

En este sentido, la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, encargada de promover y proteger los derechos fundamentales en el trabajo, consolidará a partir de 2025 todas las acciones de capacitación bajo una categoría única: Formación para la

promoción del trabajo digno. Esta estrategia busca integrar de forma coherente temas transversales como seguridad y salud laboral, erradicación del trabajo infantil e igualdad sustantiva, en un solo eje formativo. La unificación de estas líneas permitirá mayor eficacia operativa, evitará la dispersión temática y garantizará que los contenidos formativos aborden de manera articulada los principios de inclusión, justicia laboral y protección de los derechos laborales, especialmente para las poblaciones en situación de vulnerabilidad.

Líneas de acción

1.1 Implementar acciones de capacitación a personas trabajadoras y empleadoras para la promoción del trabajo digno	
Objetivo	Fortalecer las capacidades de personas trabajadoras, empleadoras y otros actores del ámbito laboral, mediante procesos de formación orientados a la promoción del trabajo digno, el conocimiento de los derechos laborales y el cumplimiento de la normatividad vigente, a fin de contribuir a la construcción de entornos laborales que garanticen el ejercicio pleno del derecho humano al trabajo.
Indicador	Porcentaje de personas capacitadas.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ personas\ capacitadas}{Número\ de\ personas\ programadas\ para\ recibir\ capacitación} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	100% (2,500 personas capacitadas)

1.2 Promover acciones coordinadas con actores estratégicos mediante la suscripción y ejecución de convenios de colaboración	
Objetivo	Fortalecer la colaboración con actores sociales estratégicos, como las cámaras de comercio, para ampliar la cobertura y efectividad de las acciones dirigidas a la promoción de los derechos laborales, la capacitación y la mejora de las condiciones laborales, para garantizar entornos de trabajo dignos, seguros e inclusivos, en beneficio de personas trabajadoras y empleadoras.
Indicador	Porcentaje de cumplimiento en la meta anual de convenios suscritos
Fórmula	$\frac{Número\ de\ convenios\ firmados}{Meta\ anual\ de\ convenios\ a\ suscribir} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	100% (12 convenios suscritos)

1.3 Proporcionar asesoría y acompañamiento técnico especializado a actores del ámbito laboral	
Objetivo	Fortalecer las capacidades organizativas, técnicas e institucionales de las organizaciones sindicales, cámaras empresariales y personas empleadoras mediante la asistencia técnica especializada, con el propósito de asegurar el cumplimiento efectivo de la normatividad laboral vigente, promover ambientes laborales seguros y saludables, e impulsar buenas prácticas en materia de trabajo digno e inclusivo.
Indicador	Porcentaje de asistencias técnicas realizadas
Fórmula	$\frac{Número\ de\ asistencias\ técnicas\ realizadas}{Número\ de\ asistencias\ técnicas\ programadas} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	100% (50 asistencias técnicas realizadas)

1.4 Diseñar y ejecutar campañas estratégicas de sensibilización que promuevan el respeto a los derechos laborales	
Objetivo	Fomentar la cultura de legalidad y la construcción de entornos laborales dignos, seguros e inclusivos, a través de materiales y acciones que prevengan prácticas discriminatorias y fortalezcan el compromiso activo de personas trabajadoras, empleadoras y la sociedad en general.
Indicador	Porcentaje de campañas de sensibilización realizadas.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ campañas\ de\ sensibilización\ realizadas}{Número\ de\ campañas\ de\ sensibilización\ programadas} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	100% (10 campañas de sensibilización realizadas)

2. Dignificación y formalidad del trabajo no asalariado

La Constitución Política de la Ciudad de México reconoce en su artículo 10 el derecho de las personas trabajadoras no asalariadas a desempeñar un trabajo digno y contar con una identidad formal dentro de la ciudad. En ese mismo sentido, desde la Dirección General de Trabajo y Previsión Social se promueven acciones orientadas a fortalecer estos derechos, en cumplimiento de su facultad para vigilar la aplicación

de disposiciones que mejoren la calidad de vida de este sector. Como parte de esta labor, y desde la Jefatura de Unidad Departamental de Trabajo No Asalariado, se ha diseñado un plan de trabajo específico para el segundo semestre del ejercicio 2025 que impulse la formalización, el reconocimiento institucional y el acceso a derechos de quienes desempeñan actividades laborales fuera del régimen asalariado.

Se contemplan tres líneas de acción: la atención a solicitudes para la expedición de licencias y credenciales de trabajo no asalariado; el fortalecimiento de la oferta de capacitación y acceso a servicios de salud; y una línea de acción piloto a implementarse en 2026 que buscará vincular a personas trabajadoras no asalariadas con empresas, programas sociales y la agencia de empleo de la Secretaría. Estas acciones se orientan a reconocer, proteger e impulsar el trabajo no asalariado como una forma legítima de sustento, promoviendo condiciones laborales más justas e inclusivas en la Ciudad de México.

Líneas de acción

2.1 Implementar procedimientos de expedición de licencias y credenciales para personas trabajadoras no asalariadas	
Objetivo	Contribuir al reconocimiento, formalización y ordenamiento del trabajo no asalariado mediante la implementación de mecanismos de registro, identificación y emisión de licencias y credenciales, garantizando así el derecho de las personas trabajadoras no asalariadas a ejercer su actividad en condiciones de dignidad.
Indicador	Número de expediciones de licencia y credencial de trabajo no asalariado.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ expediciones\ de\ licencia\ y\ credencial\ de\ TNA}{Número\ de\ personas\ solicitantes\ de\ licencia\ y\ credencial\ de\ TNA} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	30% (aproximadamente 450 expediciones de licencia y credencial de trabajador no asalariado)

2.2 Diseñar e implementar acciones de capacitación para personas trabajadoras no asalariadas	
Objetivo	Garantizar el ejercicio del derecho de las personas trabajadoras no asalariadas a recibir capacitación mediante el diseño, implementación y reconocimiento formal de procesos formativos que fortalezcan sus conocimientos y competencias laborales.
Indicador	Porcentaje de personas con licencia y credencial de trabajo no asalariado capacitadas.
Fórmula	$\frac{Personas\ trabajadoras\ no\ asalariadas\ con\ licencia\ vigente\ capacitadas}{Personas\ trabajadoras\ no\ asalariadas\ con\ licencia\ vigente} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	Lograr capacitar al 15% del padrón de personas trabajadoras no asalariadas con licencia y credencial vigente respecto a las disposiciones jurídicas y administrativas aplicables a sus actividades (segundo semestre)

2.3 Vincular a las personas trabajadoras no asalariadas a servicios e instituciones públicas de salud	
Objetivo	Facilitar el acceso a servicios e instituciones públicas de salud a las personas trabajadoras no asalariadas, con la intención de mejorar su nivel y calidad de vida.
Indicador	Porcentaje de personas con licencia y credencial de trabajo no asalariada afiliadas a instituciones públicas de salud.
Fórmula	$\frac{Personas\ TNA\ con\ licencia\ y\ credencial\ vigente\ afiliadas}{Personas\ TNA\ con\ licencia\ vigente\ que\ asistieron\ a\ jornadas\ de\ vinculación} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	15% del padrón de personas con licencia y credencial vigente a servicios de salud gratuitos y de calidad (segundo semestre)

3. Proteger la dignidad y los derechos de la población trabajadora

La Dirección General de Trabajo y Previsión Social, como parte de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, tiene entre sus principales funciones vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo en el ámbito de competencia local. Esto incluye ordenar y realizar inspecciones a centros de trabajo en la Ciudad de México, así como iniciar y resolver procedimientos administrativos sancionadores ante posibles violaciones a la legislación laboral. La inspección de trabajo se consolida

como un instrumento esencial para asegurar que los empleadores cumplan con sus obligaciones en materia de condiciones generales de trabajo.

La supervisión del cumplimiento de la normatividad laboral es fundamental para promover un entorno laboral justo, equilibrado y respetuoso de los derechos de las personas trabajadoras. Esta labor no solo garantiza la legalidad en los centros de trabajo, sino que también contribuye al fortalecimiento de la justicia social y al respeto por la dignidad laboral. En este sentido, se vuelve prioritario diseñar estrategias y líneas de acción que refuercen los mecanismos de vigilancia, asegurando una aplicación efectiva y equitativa de la legislación en beneficio de quienes integran la fuerza laboral de la ciudad.

Líneas de acción

3.1 Realizar inspecciones focalizadas en sectores con mayor índice de incumplimiento de la normativa	
Objetivo	Vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral en materia de condiciones generales de trabajo de los centros de trabajo donde se detecte mayor incidencia de incumplimiento, a fin de garantizar la protección efectiva de los derechos laborales de las personas trabajadoras y contribuir a la construcción de entornos laborales dignos y seguros.
Indicador	Número de inspecciones ordinarias realizadas.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ inspecciones\ ordinarias\ realizadas\ en\ 2025}{Número\ de\ inspecciones\ ordinarias\ programadas\ en\ 2025} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	100% (50 inspecciones ordinarias)

3.2 Realizar inspecciones extraordinarias en atención al conocimiento de posibles violaciones a la normatividad laboral	
Objetivo	Vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral en materia de condiciones generales de trabajo de los centros de trabajo donde se tenga conocimiento, por denuncia o por otros mecanismos, de la posible existencia de incumplimiento de obligaciones patronales, con el fin de garantizar el respeto a los derechos laborales de las personas trabajadoras y contribuir a la construcción de entornos laborales dignos y seguros.
Indicador	Número de inspecciones extraordinarias realizadas.
Fórmula	$Número\ de\ inspecciones\ extraordinarias$
Unidad de Medida	Número de inspecciones
Periodicidad	Anual
Meta	Realizar 950 inspecciones extraordinarias

3.3 Realizar supervisión institucional para verificar que el actuar de las personas servidoras públicas involucradas en el proceso inspectivo se apegue a los principios de legalidad, imparcialidad y profesionalismo	
Objetivo	Supervisar el desempeño de las personas servidoras públicas que participan en el proceso de inspección laboral a los centros de trabajo, a través de mecanismos de control y seguimiento que permitan corroborar la correcta ejecución de las visitas de inspección, a fin de fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas.
Indicador	Porcentaje de supervisiones realizadas.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ superviciones\ realizadas\ en\ 2025}{Número\ de\ superviciones\ programadas\ en\ 2025} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	100% (25 supervisiones)

3.4 Iniciar el procedimiento administrativo sancionador en seguimiento de las inspecciones a centros de trabajo, para sancionar los incumplimientos a las normas de trabajo	
Objetivo	Analizar las documentales ofrecidas por los centros de trabajo inspeccionados para, en su caso, emitir los emplazamientos derivados de los incumplimientos de las normas de trabajo.
Indicador	Emplazamientos.
Fórmula	N/A
Unidad de Medida	Emplazamiento
Periodicidad	Anual
Meta	No aplica

3.5 Iniciar el procedimiento administrativo sancionador a centros de trabajo por omisiones a la normativa laboral	
Objetivo	Fomentar el cumplimiento de la legislación laboral mediante la aplicación de sanciones a centros de trabajo que incurran en violaciones en material laboral.
Indicador	Resoluciones emitidas con sanción.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ resoluciones\ sancionatorias\ emitidas}{Número\ de\ procedimientos\ administrativos\ sancionatorios\ iniciados} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	No aplica

3.6 Instrumentar las acciones jurídicas para la defensa de los actos derivados de las inspecciones de trabajo, así como de las resoluciones emitidas que resulten impugnadas	
Objetivo	Garantizar la legalidad y debido proceso de los procedimientos de inspección laboral para la adecuada defensa de los actos generados.
Indicador	Juicios atendidos en contra de las actuaciones.
Fórmula	$Juicio\ atendido$
Unidad de Medida	Juicio
Periodicidad	Anual
Meta	No aplica

4. Vinculación laboral

El desempleo en México tiene causas estructurales profundas, entre ellas la insuficiente generación de empleos formales para responder a la creciente demanda laboral, así como la desigual creación de oportunidades entre los distintos sectores económicos. A ello se suma la falta de articulación entre la oferta y la demanda de trabajo: por un lado, las personas buscadoras de empleo carecen de información clara y oportuna sobre vacantes; por otro, los empleadores no cuentan con mecanismos eficientes para identificar a perfiles laborales adecuados. En este contexto, la vinculación laboral se vuelve un eje central de las políticas activas de empleo, al conectar a empleadores con personas buscadoras de empleo de forma eficaz, procurando siempre el acceso a trabajos formales, dignos y adecuados a sus capacidades.

En respuesta a estos desafíos, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, en coordinación con el Servicio Nacional de Empleo, implementa en la Ciudad de México el Programa de Apoyo al Empleo (PAE), con el objetivo de facilitar la inserción laboral y reducir las barreras estructurales del mercado de trabajo. Este programa federal, coordinado con las entidades locales, contempla acciones específicas como intermediación laboral, movilidad laboral, talleres y estrategias de inclusión, orientadas también a jóvenes egresados del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro. La Dirección Ejecutiva de Programas de Apoyo al Empleo opera estos servicios mediante recursos públicos federales, definiendo metas y compromisos concretos que se integran en el Programa Anual de Trabajo de la STyFE.

Líneas de acción

4.1 Brindar atención ciudadana en servicios de intermediación laboral a personas buscadoras de empleo, en coordinación con el Servicio Nacional de Empleo	
Objetivo	Promover el acceso a oportunidades de trabajo digno mediante la prestación de servicios gratuitos de atención a personas buscadoras de empleo, a través de acciones de información y orientación, para coadyuvar en la implementación del Subprograma de Intermediación Laboral del PAE, en su modalidad bolsa de trabajo, y contribuir al cumplimiento de las metas federales establecidas en materia de atención a personas buscadoras de empleo.
Indicador	Porcentaje de atenciones realizadas mediante el Subprograma de Intermediación Laboral.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ personas\ atendidas\ en\ el\ Subprograma\ de\ Intermediación\ Laboral}{Número\ de\ personas\ programadas\ para\ atención\ en\ el\ Subprograma\ de\ Intermediación\ Laboral} \times 100$
Unidad de Medida	Personas (atenciones)
Periodicidad	Anual
Meta	100 % (81,596 atenciones)

4.2 Promover la colocación laboral de personas buscadoras de empleo, atendidas a través del Subprograma de Intermediación Laboral	
Objetivo	Contribuir a la inserción efectiva de personas buscadoras de empleo en el mercado laboral formal, a través de los servicios de intermediación laboral del Subprograma, para coadyuvar su implementación y contribuir al cumplimiento de las metas federales establecidas en materia de colocación de personas buscadoras de empleo.
Indicador	Tasa de colocación laboral de personas a través del subprograma de Intermediación Laboral
Fórmula	$\frac{Número\ de\ personas\ colocadas\ en\ un\ empleo\ a\ través\ del\ Subprograma\ de\ Intermediación\ Laboral}{Número\ de\ personas\ atendidas\ mediante\ el\ Subprograma\ de\ Intermediación\ Laboral} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	26.58% (21,689 colocaciones)

4.3 Captar vacantes del mercado laboral en coordinación con personas empleadoras del sector público y privado, para su posterior oferta a personas buscadoras de empleo	
Objetivo	Fortalecer la estrategia de concertación empresarial para la captación de vacantes laborales, con el propósito de optimizar la oferta de empleo a personas buscadoras de trabajo y contribuir al cumplimiento de las metas federales establecidas en materia de vacantes captadas del Subprograma de Intermediación Laboral.
Indicador	Porcentaje de avance en la captación de vacantes a través del Subprograma de Intermediación Laboral.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ vacantes\ captadas\ mediante\ el\ Subprograma\ de\ Intermediación\ Laboral}{Número\ de\ vacantes\ programadas\ a\ captar\ mediante\ el\ Subprograma\ de\ Intermediación\ Laboral} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	100% (123,903 vacantes captadas)

4.4 Proporcionar atención especial a personas buscadoras de empleo que enfrentan mayores barreras para conseguir empleo, a través de servicios auxiliares de la Estrategia Abriendo Espacios.	
Objetivo	Promover un enfoque de inclusión laboral a favor de personas de atención prioritaria, mediante servicios especializados y adaptados contemplados en la Estrategia Abriendo Espacios, para coadyuvar en la implementación del Subprograma de Intermediación Laboral, y contribuir al cumplimiento de las metas federales establecidas en la materia.
Indicador	Porcentaje de personas atendidas mediante la Estrategia Abriendo Espacios.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ personas\ atendidas\ a\ través\ de\ la\ Estrategia\ Abriendo\ Espacios}{Número\ de\ personas\ programdas\ para\ atención\ mediante\ la\ Estrategia\ Abriendo\ Espacios} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	100% (14,423 atenciones)

4.5 Impulsar la colocación laboral de personas buscadoras de empleo de atención prioritaria, mediante servicios auxiliares de la Estrategia Abriendo Espacios	
Objetivo	Promover la colocación laboral de personas de atención prioritaria, mediante servicios auxiliares contemplados en la Estrategia Abriendo Espacios, para coadyuvar en la implementación del Subprograma de Intermediación Laboral del PAE, y contribuir al cumplimiento de las metas federales establecidas en la materia.
Indicador	Tasa de colocación laboral de grupos de atención prioritaria a través de la Estrategia Abriendo Espacios.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ personas\ colocadas\ en\ un\ empleo\ a\ través\ de\ la\ Estrategia\ Abriendo\ Espacios}{Número\ de\ personas\ atendidas\ mediante\ la\ Estrategia\ Abriendo\ Espacios} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	22.29% (3,215 colocaciones)

4.6 Impartir talleres de sensibilización a personas empleadoras sobre la inclusión laboral	
Objetivo	Fomentar prácticas de reclutamiento y contratación incluyentes en los centros de trabajo, mediante la sensibilización de personas empleadoras sobre la incorporación de personas de atención prioritaria, para coadyuvar en la implementación del Subprograma de Intermediación Laboral, y contribuir al cumplimiento de las metas federales establecidas en la materia.
Indicador	Porcentaje de talleres de sensibilización realizados para la inclusión laboral de personas de atención prioritaria
Fórmula	$\frac{Número\ de\ talleres\ de\ sensibilización\ impartidos\ a\ empleadores}{Número\ de\ talleres\ de\ sensibilización\ impartidos\ a\ empleadores\ programados} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	100% (25 talleres)

4.7 Implementar talleres orientados a fortalecer las habilidades y competencias de las personas buscadoras de empleo	
Objetivo	Fortalecer las capacidades y competencias de las personas buscadoras de empleo, mediante la impartición de talleres que les permitan mejorar sus habilidades para la búsqueda de empleo y aumentar sus posibilidades de inserción laboral, para coadyuvar en la implementación del Subprograma de Intermediación Laboral del PAE, y contribuir al cumplimiento de las metas federales establecidas en la materia.
Indicador	Porcentaje de talleres realizados para personas buscadoras de empleo.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ talleres\ realizados\ para\ personas\ buscadoras\ de\ empleo}{Número\ de\ talleres\ de\ programados\ para\ personas\ buscadoras\ de\ empleo} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	100% (266 talleres)

4.8 *Promover la colocación laboral de personas buscadoras de empleo mediante eventos de reclutamiento y selección (Ferias de Empleo)*	
Objetivo	Propiciar una vinculación directa y masiva entre personas empleadoras y buscadoras de empleo para agilizar e incrementar las posibilidades de inserción laboral, a fin de coadyuvar en la implementación del Subprograma de Intermediación Laboral del PAE, y contribuir al cumplimiento de las metas federales establecidas en la materia.
Indicador	Porcentaje de colocación laboral de personas a través de eventos de ferias de empleo.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ personas\ colocadas\ mediante\ ferias\ de\ empleo}{Número\ de\ personas\ asistentes\ a\ las\ ferias\ de\ empleo} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	100% (1,450 colocaciones)

5. Estudios del Trabajo

La Dirección Ejecutiva de Estudios del Trabajo (DEET) tiene como función principal realizar investigaciones sobre la problemática laboral en la Ciudad de México, con el fin de generar conocimiento útil para la formulación de políticas públicas en materia de trabajo. Para ello, elabora diagnósticos, análisis y estudios sobre temas como el desempleo, la informalidad, la ocupación laboral, los salarios, el impacto del trabajo en las mujeres, la situación de niñas, niños y jóvenes en el ámbito laboral, y las condiciones de las personas mayores frente al desempleo. También actualiza de forma periódica un boletín laboral con datos estadísticos obtenidos de fuentes oficiales como la ENOE y el IMSS.

Además, la DEET publica reportes, artículos y presentaciones sobre temas clave como el trabajo en plataformas digitales, el empleo en la construcción, el trabajo infantil o el trabajo del hogar. Brinda opiniones técnicas a otras áreas de la Secretaría para fortalecer su desempeño institucional y atiende requerimientos específicos de información y análisis solicitados por la titular. Finalmente, difunde sus resultados en el Banco de Información Estadística Digital, contribuyendo a una mayor transparencia y acceso público a datos relevantes del mundo laboral en la ciudad.

Líneas de acción

5.1 Realizar informes y reportes para conocer las problemáticas laborales en la Ciudad de México	
Objetivo	Analizar las problemáticas laborales en la Ciudad de México mediante el procesamiento de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), los registros de las personas afiliadas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), entre otras fuentes oficiales y no oficiales.
Indicador	Porcentaje de cumplimiento en la elaboración de reportes de análisis programados.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ reportes\ de\ análisis\ realizados}{Número\ de\ reportes\ de\ análisis\ programados} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	100% (36 reportes de análisis sobre problemáticas laborales en la Ciudad de México)

5.2 Realizar estudios sobre los principales retos para mejorar la empleabilidad en los mercados laborales de la Ciudad de México	
Objetivo	Generar evidencia técnica y oportuna sobre los principales retos y oportunidades del mercado laboral de la Ciudad, con el propósito de contribuir al diseño de políticas públicas que promuevan la empleabilidad.
Indicador	Porcentaje de cumplimiento en la elaboración de estudios de análisis programados.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ estudios\ de\ análisis\ realizados}{Número\ de\ estudios\ de\ análisis\ programados} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	100% (6 estudios de análisis sobre problemáticas laborales en la Ciudad de México)

5.3 Brindar opiniones técnicas a las diferentes áreas de la STYFE	
Objetivo	Fortalecer la toma de decisiones de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo mediante la emisión oportuna de opiniones técnicas e investigaciones basadas en evidencia, dirigidas a todas las unidades administrativas.
Indicador	Porcentaje de documentos realizados y difundidos
Fórmula	$\frac{Número\ de\ documentos\ realizados}{Número\ de\ documentos\ programados} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	100 por ciento (40 documentos realizados).

Acceso a la Justicia laboral

Se integran las acciones del Centro de Conciliación Laboral y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, con el objetivo de garantizar el acceso efectivo a una justicia pronta, gratuita, imparcial y con enfoque de derechos. Este eje prioriza la solución pacífica de los conflictos laborales mediante la conciliación prejudicial, así como la asesoría, representación jurídica y defensa especializada para las personas trabajadoras, especialmente aquellas en condiciones de vulnerabilidad. A través de estos mecanismos, se fortalece el nuevo modelo de justicia laboral en la Ciudad de México, colocando en el centro la dignidad de las personas y la garantía de sus derechos laborales.

6. Promoción y defensoría jurídica de los derechos laborales

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Ciudad de México (PRODET) desempeña un papel esencial en la garantía del acceso a la justicia laboral, ofreciendo servicios gratuitos de orientación, asesoría, conciliación y representación jurídica. En el contexto de un gobierno comprometido con los derechos humanos, la igualdad sustantiva, la perspectiva de género y la justicia social, su transformación es indispensable para responder de manera eficaz a las crecientes demandas de la población trabajadora. Entre los objetivos de la PRODET están; contribuir a fortalecer los mecanismos de atención legal, impulsar la conciliación como vía ágil de solución de conflictos, ampliar la cobertura territorial y promover una cultura de legalidad y respeto a los derechos laborales.

Este programa articula acciones clave como orientación y asesoría jurídica gratuita, representación legal en juicios y conciliaciones, fomento de soluciones prejudiciales mediante acuerdos justos, y emisión de recomendaciones en coordinación con áreas de inspección. Asimismo, prioriza la atención con enfoque de género y derechos humanos, especialmente a mujeres, jóvenes y población históricamente excluida, mediante campañas de difusión y acceso territorial a los servicios. La Procuraduría, en su etapa de transformación, avanza hacia un modelo estratégico, proactivo y centrado en las personas, que contribuya a consolidar una justicia laboral moderna, accesible y efectiva en la Ciudad de México.

Líneas de acción

6.1 Brindar orientación laboral a personas trabajadoras	
Objetivo	Facilitar el acceso de información a las personas trabajadoras sobre el ejercicio de los derechos y obligaciones en el entorno laboral, tanto de la parte trabajadora como de la parte patronal.
Indicador	Personas atendidas en orientación laboral.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ personas\ que\ recibieron\ orientación\ laboral}{Meta\ de\ atención\ en\ orientación\ laboral} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Mensual
Meta	100% (12,000 personas orientadas)

6.2 Brindar asesoría jurídica especializada en materia laboral	
Objetivo	Analizar de forma detallada y personal las situaciones que enfrentan las personas trabajadoras en sus centros de trabajo incluyendo la interpretación de leyes y reglamentos laborales aplicables, así como la formulación de recomendaciones y estrategias para resolver conflictos laborales, proteger sus derechos y asegurar el cumplimiento de normativas.
Indicador	Personas atendidas en asesoría jurídica laboral.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ personas\ que\ recibieron\ asesoría\ jurídica\ laboral}{Meta\ de\ atención\ en\ asesoría\ jurídica\ laboral} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Mensual
Meta	100% (8,000 personas asesoradas)

6.3 Representación legal prejudicial a las personas trabajadoras, ante el Centro de Conciliación	
Objetivo	Auxiliar a personas trabajadoras en las audiencias en el Centro de Conciliación, para solucionar sus conflictos laborales.
Indicador	Porcentaje de representaciones legales prejudiciales.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ representaciones\ legales\ prejudiciales}{Meta\ de\ representaciones\ legales\ prejudiciales} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Mensual
Meta	100% (400 representaciones legales prejudiciales)

6.4 Representación jurídica a personas trabajadoras, ante instancias laborales, en defensa de sus derechos humanos.	
Objetivo	Defensa y representación de las personas trabajadoras en procedimientos legales laborales, incluye la intervención en litigios laborales, elaboración y presentación de escritos y documentos jurídicos pertinentes.
Indicador	Porcentaje de representaciones legales y judiciales.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ representaciones\ legales\ y\ judiciales}{Meta\ de\ representaciones\ legales\ y\ judiciales} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Mensual
Meta	100% (1,000 representaciones legales y judiciales)

7. Defensa jurídica laboral a Mujeres Trabajadores

La Subprocuraduría de Atención a Mujeres de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene como objetivo central reducir las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres en el acceso y permanencia en el mercado laboral.

Entre otras acciones a través de la asesoría especializada, atención integral y representación jurídica que se otorga a las mujeres trabajadoras, en aquellos conflictos laborales relacionados con discriminación, hostigamiento y, acoso laboral o sexual, despido por embarazo, actos de violencia y/o cualquier otro conflicto laboral en razón de género.

Líneas de acción

7.1 Brindar orientación laboral a mujeres trabajadoras en asuntos relacionados con discriminación, violación y hostigamiento sexual; despido por embarazo y cualquier otra razón de género	
Objetivo	Facilitar el acceso de información a las mujeres trabajadoras sobre el ejercicio de los derechos y obligaciones en el entorno laboral, tanto de la parte trabajadora como de la parte patronal.
Indicador	Mujeres trabajadoras atendidas en orientación laboral.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ mujeres\ trabajadoras\ que\ recibieron\ orientación\ jurídica}{Meta\ de\ atención\ a\ mujeres\ trabajadoras\ en\ orientación} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Mensual
Meta	100% (300 personas orientadas)

7.2 Brindar asesoría jurídica especializada a mujeres trabajadoras en materia laboral	
Objetivo	Analizar de forma detallada y personal las situaciones que enfrentan las mujeres trabajadoras en sus centros de trabajo, incluyendo la interpretación de leyes y reglamentos laborales aplicables, así como la formulación de recomendaciones y estrategias para resolver conflictos laborales, proteger sus derechos y asegurar el cumplimiento de normativas.
Indicador	Mujeres trabajadoras, atendidas en asesoría jurídica laboral.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ mujeres\ trabajadoras\ que\ recibieron\ asesoría\ jurídica\ laboral}{Meta\ de\ atención\ a\ mujeres\ trabajadoras\ en\ asesoría\ jurídica\ laboral} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Mensual
Meta	100% (800 personas asesoradas)

7.3 Vincular y dar seguimiento intrainstitucional a mujeres trabajadoras para su atención integral	
Objetivo	Promover la atención integral y acceso a la justicia a mujeres trabajadoras.
Indicador	Mujeres trabajadoras canalizadas y con seguimiento.
Fórmula	N/A
Unidad de Medida	Canalizaciones y seguimientos
Periodicidad	Mensual
Meta	No aplica

7.4 Representación legal prejudicial a las mujeres trabajadoras, ante el Centro de Conciliación Laboral	
Objetivo	Auxiliar a mujeres trabajadoras en las audiencias en el Centro de Conciliación Laboral, para solucionar sus conflictos laborales.
Indicador	Porcentaje de representaciones legales prejudiciales a mujeres trabajadoras.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ representaciones\ legales\ prejudiciales\ a\ mujeres\ trabajadoras}{Meta\ de\ representaciones\ legales\ prejudiciales\ a\ mujeres\ trabajadoras} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Mensual
Meta	100% (90 representaciones legales prejudiciales)

7.5 Representación jurídica a mujeres trabajadoras, ante instancias laborales, en defensa de sus derechos humanos	
Objetivo	Defensa y representación de las mujeres trabajadoras en procedimientos legales laborales, incluye la intervención en litigios laborales, elaboración y presentación de escritos y documentos jurídicos pertinentes.
Indicador	Porcentaje de representaciones legales y judiciales a mujeres trabajadoras.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ representaciones\ legales\ y\ judiciales\ de\ mujeres\ trabajadoras}{Meta\ de\ representaciones\ legales\ y\ judiciales\ de\ mujeres\ trabajadoras} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Mensual
Meta	100% (40 representaciones legales judiciales)

8. Consolidación de la conciliación laboral en la Ciudad de México, como mecanismo alternativo para la solución de conflictos

El Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México, en operación desde octubre de 2022, representa una pieza clave del Nuevo Modelo de Justicia Laboral, al encargarse de sustanciar el procedimiento de conciliación prejudicial obligatorio. Esta institución responde a una demanda social histórica por una justicia laboral más accesible, pronta y equitativa, garantizando que durante el proceso conciliatorio se respeten plenamente los derechos laborales de las personas trabajadoras, bajo los principios de igualdad sustantiva, igualdad de género e igualdad territorial-comunitaria. Su actuación permite alcanzar soluciones pacíficas, gratuitas e imparciales, evitando la judicialización innecesaria de conflictos laborales.

Como organismo público descentralizado con autonomía técnica y de gestión, sectorizado a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, el Centro de Conciliación Laboral contribuye directamente a fortalecer la política laboral de la Ciudad de México. Su objetivo es procurar un equilibrio real entre las partes en conflicto, privilegiando acuerdos justos que favorezcan el bienestar y la dignidad de la clase trabajadora. En este sentido, su labor se alinea con los principios rectores del nuevo sistema laboral: conciliación efectiva, justicia cercana y respeto irrestricto a los derechos humanos en el mundo del trabajo.

Líneas de acción

8.1 Iniciar el procedimiento de conciliación mediante el registro de solicitudes confirmadas	
Objetivo	Promover la defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras a través de la atención de solicitudes confirmadas de inicio del procedimiento de conciliación.
Indicador	Porcentaje de solicitudes de conciliación confirmadas.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ solicitudes\ de\ conciliación\ confirmadas}{Número\ de\ solicitudes\ de\ conciliación\ solicitadas} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Mensual
Meta	100% (38,000 solicitudes de conciliación confirmadas)

8.2 Brindar orientación en materia laboral a las personas trabajadoras	
Objetivo	Proporcionar la orientación legal que permita a las personas trabajadoras tomar decisiones informadas para la defensa de sus derechos laborales y el inicio de la conciliación laboral
Indicador	Porcentaje de orientaciones realizadas
Fórmula	$\frac{Número\ de\ orietaciones\ realizadas}{Número\ de\ orientaciones\ solicitadas} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Mensual
Meta	100% (10,000 orientaciones realizadas)

8.3 Promover la celebración de convenios de conciliación en favor de las personas trabajadoras	
Objetivo	Promover la solución de conflictos laborales mediante la celebración de convenios de conciliación en beneficio de las personas trabajadoras.
Indicador	Porcentaje de convenios de conciliación celebrados.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ convenios\ de\ conciliación\ celebrados}{Número\ de\ solicitudes\ de\ conciliación\ confirmadas} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Mensual
Meta	100% (15,000 convenios celebrados)

8.4 *Emisión de constancias de haber agotado el procedimiento de conciliación prejudicial por incomparecencia del citado*	
Objetivo	Asegurar que las personas trabajadoras estén en aptitud de judicializar su conflicto laboral y hacer efectivos sus derechos a través de una sentencia, mediante la emisión de las constancias de agotamiento del procedimiento de conciliación prejudicial por incomparecencia del citado.
Indicador	Porcentaje de constancias de haber agotado el procedimiento de conciliación por incomparecencia del citado.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ constancias\ de\ haber\ agotado\ la\ conciliación\ por\ incomparencia\ del\ citado}{Número\ de\ audiencias\ celebradas} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Mensual
Meta	100% (4,500 constancias de haber agotado el procedimiento de conciliación por incomparecencia del citado)

8.5 Realizar la función de notificación de manera exitosa	
Objetivo	Asegurar la comparecencia de las partes a la audiencia de conciliación a través de notificaciones exitosas.
Indicador	Porcentaje de notificaciones exitosas.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ notificaciones\ exitosas}{Número\ de\ notificaciones\ realizadas} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Mensual
Meta	100% (50,000 notificaciones exitosas)

8.6 Fortalecer la comparecencia a la audiencia de conciliación a través de la notificación exitosa	
Objetivo	Identificar el porcentaje de comparecencia de la parte citada a la audiencia de conciliación a partir de las notificaciones exitosas.
Indicador	Porcentaje de comparecencias de las personas citadas.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ comparecencias}{Número\ de\ notificaciones\ exitosas} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Mensual
Meta	49% (la meta está en porcentaje, debido a que no se tiene un registro histórico sobre este indicador)

8.7 Fortalecer la comparecencia a la audiencia de conciliación a través de la notificación exitosa	
Objetivo	Identificar el porcentaje de comparecencia de la parte citada a la audiencia de conciliación a partir de las notificaciones exitosas
Indicador	Porcentaje de comparecencias de las personas citadas
Fórmula	$\frac{Número\ de\ comparecencias}{Número\ de\ notificaciones\ exitosas} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Mensual
Meta	49 por ciento (la meta está en porcentaje, debido a que no se tiene un registro histórico sobre este indicador)

9. Capacitación para el trabajo

En la Ciudad de México, la capacitación laboral es reconocida como un derecho humano fundamental, respaldado tanto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como por la Constitución Local, que obliga a las autoridades a establecer programas de formación, adiestramiento y acceso al empleo. Este mandato se materializa a través de la acción coordinada de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo y el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT-CDMX), organismo público descentralizado que brinda formación orientada a fortalecer las competencias de personas buscadoras de empleo y a mejorar la calidad del trabajo de quienes ya se encuentran en actividades productivas.

En este marco, el ICAT incorpora acciones estratégicas para garantizar el acceso equitativo a oportunidades de capacitación laboral, reconociéndola como una herramienta clave para elevar la productividad, mejorar el perfil profesional y dignificar las condiciones de vida de las personas. Estas acciones se enfocan especialmente en atender a grupos en situación de vulnerabilidad que enfrentan barreras estructurales para su inserción y movilidad en el mercado laboral, promoviendo así una mayor inclusión y equidad en el desarrollo de competencias laborales.

Líneas de acción

9.1 Fomentar la capacitación para y en el trabajo de personas mayores de 15 años de edad, pertenecientes a grupos de atención prioritaria	
Objetivo	Coadyuvar en la reducción de barreras de acceso a empleos dignos para personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria a través de la capacitación para y en el trabajo.
Indicador	Porcentaje de personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria capacitadas.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ personas\ pertenecientes\ a\ grupos\ de\ atención\ prioritaria\ capacitadas}{Total\ de\ personas\ capacitadas} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Trimestral
Meta anual	60%

9.2 Promover la participación efectiva de las mujeres mayores de 15 años de edad en los procesos de capacitación para y en el trabajo	
Objetivo	Promover la igualdad de oportunidades para mujeres mayores de 15 años de edad, dotándolas de conocimientos y habilidades para fomentar su autonomía económica.
Indicador	Porcentaje de mujeres capacitadas.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ mujeres\ capacitadas}{Número\ total\ de\ personas\ capacitadas} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Trimestral
Meta	65%

9.3 Acercar la capacitación para y en el trabajo a personas que habitan en las alcaldías con el grado de marginación más alto	
Objetivo	Fortalecer las competencias laborales de las personas mayores de 15 años de edad que habitan las alcaldías con el grado de marginación más alto, mediante modalidades flexibles y accesibles de capacitación.
Indicador	Tasa de variación anual de personas capacitadas que habitan las alcaldías con el grado de marginación más alto.
Fórmula	$\left(\frac{Personas\ capacitadas\ en\ alcaldías\ con\ alto\ grado\ de\ marginación\ del\ año\ corriente}{Personas\ capacitadas\ en\ alcaldías\ con\ alto\ grado\ de\ marginación\ del\ año\ previo}\right) \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta	5%

9.4 Realizar procesos de evaluación con fines de certificación de competencias laborales a personas mayores de 15 años de edad	
Objetivo	Contribuir a la profesionalización y competitividad de las personas mayores de 15 años de edad por medio de la evaluación con fines de certificación de sus competencias laborales, con base en estándares de competencia del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER).
Indicador	Porcentaje de procesos de evaluación realizados.
Fórmula	$\frac{Número\ de\ procesos\ de\ evaluación\ realizados}{Número\ de\ procesos\ de\ evaluación\ programados} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Trimestral
Meta	100%

9.5 Impulsar programas de capacitación y procesos de certificación en competencias laborales relacionadas con actividades estratégicas de la economía circular	
Objetivo	Promover la formación de competencias laborales en materia de economía circular con el propósito de fomentar la sustentabilidad.
Indicador	Porcentaje de personas capacitadas en habilidades y/o competencias laborales en materia de economía circular.
Fórmula	$\frac{Personas\ capacitadas\ en\ habilidades\ {}^{y}/_{o}\ competencias\ laborales\ en\ economía\ circular}{Personas\ programadas\ a\ capacitar\ en\ habilidades\ {}^{y}/_{o}\ competencias\ laborales\ en\ economía\ circular} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Trimestral
Meta	100%

III. Proyectos y acciones institucionales

En este capítulo se integran las iniciativas estratégicas coordinadas directamente por la titular de la Secretaría, enfocadas en avanzar hacia la igualdad sustantiva en el mundo del trabajo y en garantizar condiciones laborales más justas para todas las personas. Estos proyectos priorizan la atención a mujeres, juventudes y poblaciones históricamente excluidas, con acciones que promueven el cierre de brechas estructurales, el acceso equitativo a oportunidades laborales y la transformación cultural en los centros de trabajo. Destaca entre ellos un proyecto de capacitación especializada con enfoque de género, dirigido a trabajadoras de sectores con alta precarización, que busca fortalecer sus capacidades, mejorar su empleabilidad y dignificar su trayectoria laboral. Estas acciones reflejan el compromiso de la Secretaría por construir una ciudad más igualitaria desde el ámbito laboral.

1. Acciones para la implementación de la "Guía para cerrar la brecha salarial"

La *Guía para cerrar la brecha de género en el mundo del trabajo* es una herramienta desarrollada para orientar a instituciones, empleadores y actores clave en la adopción de medidas concretas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. A través de acciones formativas, acompañamiento técnico y difusión de buenas prácticas, este eje busca incidir en la transformación de entornos laborales, impulsar la corresponsabilidad en el cuidado, eliminar prácticas discriminatorias y garantizar el acceso equitativo a oportunidades de desarrollo profesional. La implementación de esta guía constituye un paso decisivo hacia la construcción de una política laboral con perspectiva de género, sostenible y con impacto estructural.

Líneas de acción

1.1 *Impartir la capacitación para la implementación de la Guía en centros de trabajo.*	
Objetivo	Proporcionar capacitación para la implementación de la guía y sus materiales al sector empresarial, así como a sindicatos.
Indicador	Porcentaje de avance en la capacitación facilitada.
Fórmula	$\frac{Cursos\ proporcionados}{Total\ de\ cursos\ proyectados} \times 100$
Unidad de Medida	Porcentaje
Periodicidad	Anual
Meta anual	Impartir 10 capacitaciones