



CIUDAD DE MÉXICO
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN



**INSTITUTO DE PLANEACIÓN
DEMOCRÁTICA Y PROSPECTIVA
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

Proyecto de Plan General de Desarrollo de la Ciudad de México 2025-2045

9 de Noviembre de 2025

XIX. De Trabajo Digno y Capacidades Humanas Fortalecidas

El trabajo es un aspecto central en la vida social, económica y cultural de las personas. Se entiende como aquellas actividades y prácticas productivas y reproductivas que se realizan para “ganarse la vida”. En el sistema capitalista, estas actividades que definen el hecho de “trabajar”, tienen al salario como representación material y simbólica de las distintas formas de trabajo para la vida y la subsistencia, delimitando el lugar que ocupan las personas en la sociedad. El trabajo asalariado se ha fortalecido como modelo ideal del acto de trabajar, dejando fuera o descartando otras formas de labor humana no asalariadas que se desarrollan de manera cotidiana, entre los que destaca el cuidado, actividad que realizan en su mayoría las mujeres. Abordar el trabajo por el valor económico, social, cultural y simbólico permite reconocer las distintas formas y sentidos de trabajo, la regulación y la organización espacio-temporal para mujeres y hombres con un enfoque de derechos, considerando las diferencias de género y de las poblaciones prioritarias.

Las condiciones del trabajo en la Ciudad de México proporcionan elementos para identificar tanto los modos de permanecer y pertenecer como los desafíos para garantizar derechos laborales, la reducción de desigualdades estructurales de género y proveer entornos laborales seguros, equitativos y con pleno respeto a la dignidad humana.

En esta línea, el diagnóstico se estructura en torno a los siguientes ejes:

- Trabajo digno, justo y libre de violencia para todas las personas,
- Organización social del trabajo con enfoque de derechos humanos y justicia laboral,
- La política laboral con enfoque de género,
- Con autonomía económica y sin pobreza laboral.

La construcción de una ciudad con trabajo digno implica mucho más que el acceso al empleo formal: supone reconocer y valorar todas las formas de trabajo, redistribuir responsabilidades, garantizar salarios y derechos plenos, y promover la equidad. Solo así el trabajo podrá erigirse como la actividad creadora que fortalezca las capacidades físicas e intelectuales de las personas, fundando un horizonte de justicia social y bienestar colectivo en torno al humanismo mexicano.

Diagnóstico y Prospectiva

La garantía del derecho al trabajo en México ha sido profundamente socavada por décadas de políticas neoliberales que apostaron por bajos costos de producción, erosionando las condiciones laborales y las condiciones de vida de las y los trabajadores con flexibilización, jornadas extensivas, subocupación, y alta precariedad contractual y salarial, profundizada en las diversas poblaciones prioritarias. En años recientes, se han hecho algunos esfuerzos para revertir ese deterioro. El derecho al trabajo digno es un mandato de Carta Magna en donde se señala en su artículo 123 que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Art. 123, 1917).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define Trabajo Decente, como la oportunidad de acceder a un empleo productivo con un ingreso justo, la seguridad y protección social en un ambiente de libertad de expresión y organización, así como la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.²⁵⁵

En este sentido, la ciudad muestra estancamiento en materia laboral en donde se presentan situaciones que repercuten en la vida diaria de la población ocupada y económicamente activa. Esto se evidencia a partir de ciertos indicadores: de acuerdo con la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos,²⁵⁶ el salario mínimo general vigente en 2025 es de \$278.80 diarios, aproximadamente \$8,475.52 mensuales, niveles que constituyen el incremento real más alto observado en años recientes.

Se han promovido importantes reformas laborales, como la “Ley Silla” (vigente desde junio de 2025), que garantiza el derecho al descanso sentado en jornadas prolongadas en sectores como comercio y atención al público; la regulación de las propinas para asegurar que no sustituyan al salario mínimo y se distribuyan equitativamente entre los trabajadores; y la reducción progresiva de la jornada laboral de 48 a 40 horas semanales para mejorar la conciliación de la relación trabajador-patronal y dignificar la vida laboral.

Aún con estos avances, el poder adquisitivo actual sigue por debajo del máximo histórico de 1976,²⁵⁷ año en que el salario mínimo alcanzó un nivel equivalente a entre \$322 y \$342 diarios de hoy; lo cual implica que, a pesar del aumento progresivo del salario mínimo, los niveles actuales apenas representan entre la mitad y el 68.4 % de ese poder adquisitivo máximo, lo que evidencia la persistencia de brechas económicas que afectan especialmente a las mujeres, a los jóvenes con empleos temporales y a quienes laboran en la economía informal. En este contexto, la dignificación del trabajo exige no sólo incrementos salariales, sino el fortalecimiento integral de las condiciones laborales, la seguridad

social y la equidad sustantiva que permitan expandir todas las capacidades físicas e intelectuales.

La Ciudad de México ha logrado avances importantes en la justicia laboral a partir de la Reforma Laboral de 2019 y de las modificaciones a la Ley Orgánica del Centro Local de Conciliación y del Poder Judicial de la Ciudad de México; con ello, se consolidó un modelo innovador que garantiza el acceso a una justicia pronta, gratuita y con enfoque de derechos humanos. Este modelo, coordinado entre el Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México (CCLCDMX), la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) y los Tribunales Laborales del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México (TSJCDMX), prioriza la conciliación como primer paso para resolver los conflictos entre trabajadores y empleadores, promoviendo el diálogo y evitando procesos judiciales prolongados.

Los resultados son evidentes: en 2020 se resolvieron 3,212 casos mediante mecanismos prejudiciales, mientras que en 2024 la cifra ascendió a 29,178 casos, lo que representa el 76.4% del total de conflictos atendidos. Este incremento permitió recuperar más de 1,900 millones de pesos en favor de las personas trabajadoras, fortaleciendo su derecho al acceso a la justicia y la restitución de derechos laborales²⁵⁸.

Este modelo refuerza la protección de los grupos de atención prioritaria —como mujeres, jóvenes, personas trabajadoras en el sector informal o en labores de cuidado— y promueve condiciones laborales más equitativas, seguras y libres de violencia. Así, la justicia laboral en la capital se consolida como un instrumento fundamental para la dignidad humana, la igualdad sustantiva y el bienestar colectivo, en donde es necesario fortalecer cada vez más estos mecanismos de conciliación laboral a través de las instancias especializadas en la protección de los derechos laborales.

²⁵⁵ OIT (2024).

²⁵⁶ CONSAM (2025).

²⁵⁷ No se contempla el salario mínimo de Zona Libre de la Frontera Norte.

²⁵⁸ INEGI (2025)

La tasa de desocupación, que se mantiene en niveles relativamente bajos, ha demostrado ser sensible ante crisis económicas como la de 2008 o la pandemia de 2020 (INEGI, 2024a). De acuerdo con la ENOE, al segundo trimestre de 2025 en la Ciudad de México 8.0 millones de personas tienen edad legal para trabajar (15 años y más), y el 63.9% forma parte de la población económicamente activa (PEA), en donde la participación femenina es de 46.5% y la masculina de 53.5%.²⁵⁹ Sin embargo, para el primer trimestre del año 2025, la tasa de desocupación fue de 4 %, ²⁶⁰ significativamente menor en comparación a otras ciudades latinoamericanas; por ejemplo, Buenos Aires reportó 7.3% en el segundo trimestre de 2024 (IDECBA, 2024), mientras que São Paulo alcanzó una tasa de desocupación de 5.8% en el tercer trimestre del mismo año.²⁶¹

El fenómeno del desempleo resalta la necesidad de promover empleos dignos con salarios justos y prestaciones adecuadas, ya que la falta de acceso a estos limita la capacidad de cubrir necesidades básicas como alimentación, salud, educación y vivienda. Además, el desempleo prolongado contribuye a problemáticas sociales como delitos menores, depresión y ansiedad. Destaca que la desocupación afecta de manera diferenciada a ciertos grupos: se concentra en jóvenes y en personas con nivel educativo medio superior o superior. Situaciones similares al ocurrido tras la crisis de 2008, sugiere una posible consolidación del desempleo de largo plazo, con implicaciones relevantes para políticas públicas como el Seguro de Desempleo.

La tasa de desocupación no refleja por sí sola la complejidad del mercado laboral en la Ciudad de México, pues deja fuera fenómenos como la informalidad y la precariedad. Para dimensionar mejor estas condiciones, resulta fundamental considerar el Índice de Tendencia Laboral de la Pobreza (ITLP), que mide el porcentaje de personas cuyo ingreso laboral per cápita en el hogar es insuficiente para adquirir la canasta alimentaria básica. Este indicador revela

limitaciones para ejercer derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política de la Ciudad de México, como el derecho al mínimo vital y a una vida digna (Art. 11), a la vivienda, la salud, la educación (Art. 15) y a la seguridad social y el trabajo digno (Art. 13), así, para el segundo trimestre de 2025 el ITLP de la Ciudad estaba en 22.35%²⁶². El monitoreo del ITLP permite orientar políticas que fortalezcan la autonomía económica de las personas, especialmente de las mujeres y de los grupos de atención prioritaria —como quienes enfrentan desigualdades estructurales o han sido históricamente excluidos—, contribuyendo al ejercicio efectivo del derecho al trabajo digno.

La precariedad laboral también se expresa en la subocupación, es decir, cuando las personas trabajan menos horas de las que desean o en empleos que no aprovechan plenamente sus capacidades. En la capital, este fenómeno responde a desequilibrios estructurales del mercado laboral, marcado por una alta concentración de empleos en los sectores de servicios y comercio informal. Ello genera un mercado fragmentado, donde predominan trabajos temporales o sin prestaciones, limitando la movilidad social y profundizando las desigualdades económicas y de género, como lo muestra la Tasa de Participación Económica de Mujeres en la Línea VI. Feminista y de igualdad Sustantiva.

Actualmente, y con datos al segundo trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2025, esta condición afecta al 7.8 % de la población ocupada en la Ciudad de México²⁶³; por lo cual es necesario abordarlo de manera explícita en la política laboral, que suele enfocarse más en desempleo o generación de empleo formal, con una capacitación constante de la fuerza laboral y en donde se regule el empleo informal que mantiene la subocupación como un fenómeno estructural.

Uno de los principales retos estructurales del ámbito laboral en la Ciudad de México es la informalidad. De acuerdo con la Organización

²⁵⁹ INEGI (2025).

²⁶⁰ INEGI (2025).

²⁶¹ PREFSP (2024).

²⁶² INEGI (2025).

²⁶³ INEGI (2025).

Internacional del Trabajo (OIT), esta incluye tanto el trabajo remunerado —asalariado o por cuenta propia— como las actividades no remuneradas realizadas en unidades económicas sin registro formal ni acceso a derechos laborales. En la ciudad, la informalidad es especialmente visible en ocupaciones como el trabajo del hogar, los cuidados no remunerados, el comercio ambulante o la recolección de materiales reciclables, actividades que se caracterizan por su alta feminización y precarización.

Según datos del INEGI (Medición de la Economía Informal, 2024), al segundo trimestre del año la informalidad laboral alcanzó tasas de 61.84 % en comercio, 66.41 % en restaurantes y 67.28 % en construcción, mientras que en instituciones públicas llegó a 12.98 % de la población ocupada. Estas condiciones impiden el acceso a derechos laborales como la seguridad social, el ahorro para el retiro o una vivienda adecuada, limitando el derecho al desarrollo y al bienestar, especialmente de mujeres y personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria que enfrentan desigualdades estructurales.

Aunque la ciudad cuenta con sectores formales altamente productivos, la persistencia de la informalidad constituye una barrera estructural para un desarrollo incluyente y equitativo. Este fenómeno está relacionado con bajos niveles de inversión en fuerza laboral, escaso acceso a financiamiento y limitaciones tecnológicas, lo que reduce la productividad general y amplía las brechas sociales y de género.

Facilitar la transición hacia la formalidad requiere mejorar las condiciones laborales, fortalecer los salarios, la capacitación y el acceso a herramientas tecnológicas, siempre con el propósito de mejorar la calidad de vida y las capacidades de las personas trabajadoras. En este proceso, la digitalización y la automatización deben aprovecharse como oportunidades para dignificar el trabajo, no para desplazarlo. Por ello, resulta indispensable impulsar políticas públicas que promuevan la adaptación tecnológica con enfoque de derechos humanos, formación continua, acceso equitativo a herramientas

digitales y protección laboral en las nuevas formas de empleo, asegurando que la innovación contribuya al bienestar y a la justicia social.

La precariedad laboral, estrechamente vinculada con la informalidad, se manifiesta en dimensiones como la temporalidad (contratos inestables o inexistentes), la vulnerabilidad (condiciones inseguras o degradadas de trabajo), la insuficiencia salarial y la falta de protección social. Un fenómeno relacionado es el trabajo infantil, que aunque presenta una de las tasas más bajas del país (4 %),²⁶⁴ sigue siendo una problemática presente. La Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación (TCCO) evidencia la creciente precarización del empleo en la Ciudad de México. Según la ENOE (INEGI, 2025), para el segundo trimestre de 2025 alcanzó 28.6 %, afectando de forma desigual a mujeres (24.5 %) y hombres (32.1 %). Por su parte, la Población No Económicamente Activa (PNEA),²⁶⁵ representa 36.1 % de la población en edad de trabajar e incluye a estudiantes, jubilados, personas con discapacidad y quienes realizan trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Las mujeres concentran el 44.7 % de la PNEA frente al 26.2 % de los hombres, reflejando las brechas de género en el acceso al empleo.

Aunque la pobreza laboral —porcentaje de personas con ingresos inferiores al costo de la canasta alimentaria— mostró cierta recuperación tras la pandemia, persisten fuertes desigualdades territoriales. El Mapa 20 revela que las mayores concentraciones de población ocupada se encuentran en Cuauhtémoc, Benito Juárez y Miguel Hidalgo, mientras que Tlalpan, Milpa Alta y Xochimilco presentan baja densidad laboral. Esta distribución refleja un desequilibrio entre vivienda y empleo, generando largos desplazamientos y limitadas oportunidades de trabajo digno en zonas periféricas.

Las condiciones laborales precarias —bajos salarios, inestabilidad, exceso de jornadas y acoso— afectan la calidad de vida y la sostenibilidad social. De acuerdo con la ENOE (INEGI, 2025), 9.4 % de las personas que dejaron su empleo lo hicieron por acoso o condiciones

²⁶⁴ INEGI (2022b).

²⁶⁵ INEGI (2025).

laborales adversas, indicador que demanda atención urgente.

Frente a ello, se requiere un enfoque integral y transversal que reconozca la multidimensionalidad del trabajo, incorporando la informalidad, la precariedad y las desigualdades estructurales en las políticas públicas. Es esencial valorar el trabajo no remunerado, particularmente el doméstico y de cuidados, históricamente invisibilizado y feminizado como lo muestra el porcentaje de Mujeres que se dedican a Trabajo de Cuidados, afiliadas a Seguridad Social en la línea IV. De Cuidados y

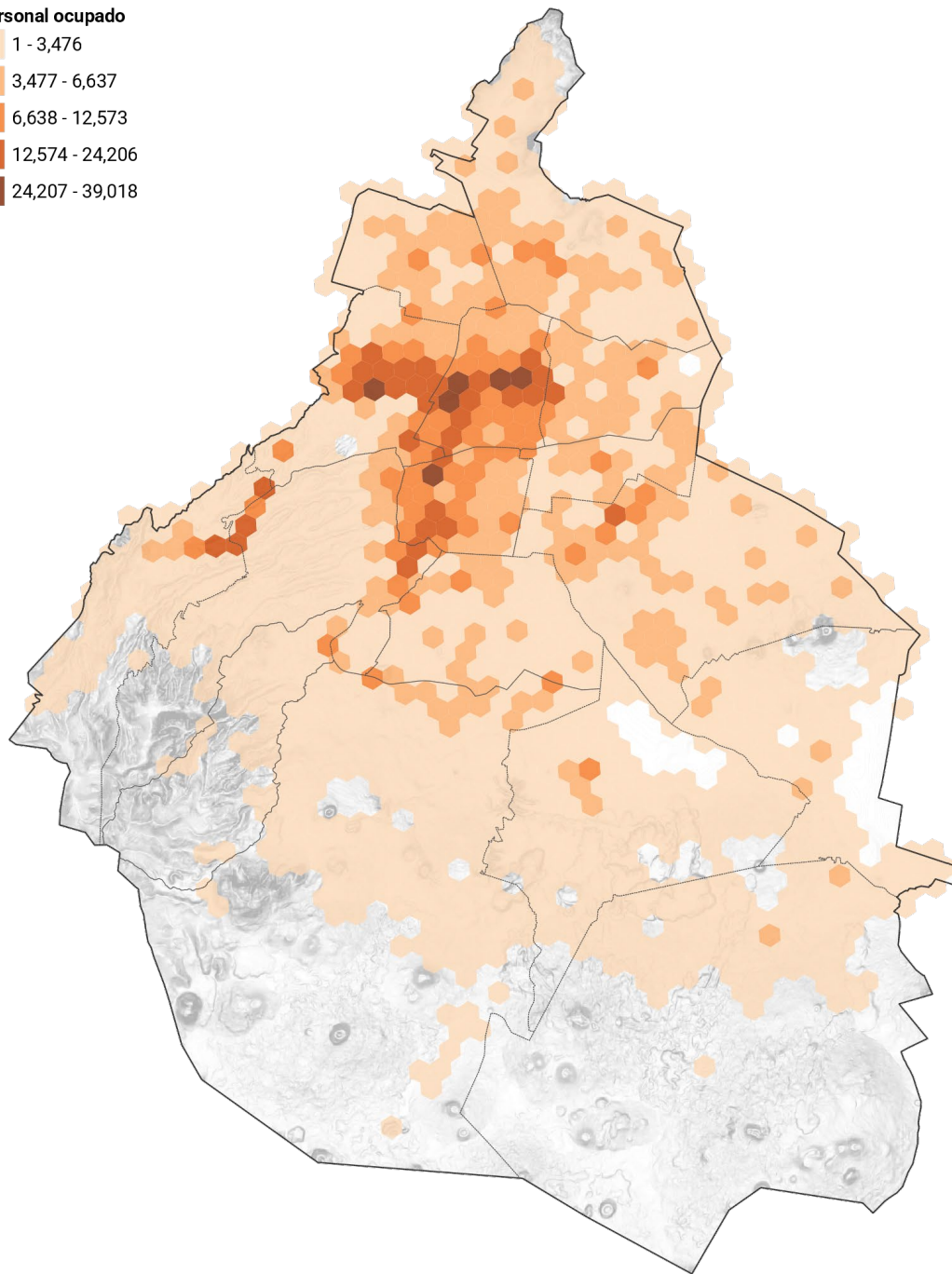
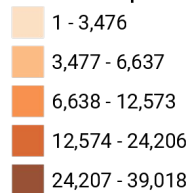
Proveedora de Bienestar. En este sentido, las cooperativas de producción y servicio ofrecen alternativas basadas en la autonomía y la participación democrática, promoviendo la redistribución equitativa del trabajo y la protección de derechos laborales.

La reorganización justa del trabajo, tanto en la PEA como en la PNEA, es condición indispensable para garantizar igualdad de oportunidades, seguridad social y entornos libres de violencia y discriminación, avanzando hacia un modelo laboral incluyente, sostenible y basado en derechos humanos.

MAPAS 23.

DENSIDAD DE UNIDADES ECONÓMICAS PONDERADAS POR POBLACIÓN OCUPADA 2025

Personal ocupado



Fuente: IPDP (2025) con base en INEGI (2024) *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas*.

Objetivo

Garantizar el derecho al trabajo digno mediante la construcción de una política laboral integral que asegure seguridad en la relación laboral, acceso a prestaciones, remuneraciones justas y jornadas adecuadas, promoviendo la superación del desempleo, la subocupación, la informalidad y la pobreza laboral. Esta política fomentará la inclusión, la justicia laboral y la economía social, fortaleciendo la productividad y reduciendo vulnerabilidades y riesgos en el trabajo, mientras reconoce y valora todas las formas de trabajo y distribuye responsabilidades de manera equitativa.

Prospectiva 2025-2045

La Ciudad de México habrá consolidado un modelo laboral inclusivo y sostenible donde el trabajo digno sea el eje del desarrollo humano, económico y social, con empleos bien remunerados, con seguridad laboral, acceso pleno a prestaciones y jornadas compatibles con la vida plena, garantizando la superación del desempleo, la subocupación y la informalidad, así como la erradicación de la pobreza laboral y las brechas estructurales.

Este modelo se basará en principios de justicia laboral, economía social, equidad y derechos humanos, promoviendo el desarrollo integral de las capacidades físicas e intelectuales de todas las personas y la participación activa de los sectores público, privado y social en la distribución justa de los beneficios del trabajo. Los centros de trabajo serán espacios libres de violencia, discriminación y precarización, donde se fomente la corresponsabilidad social y la sostenibilidad, fortaleciendo la institucionalidad y generando condiciones para un bienestar colectivo duradero y una ciudad centrada en la dignidad humana.

Estrategia a corto plazo

En el corto plazo, la Ciudad de México fortalecerá y priorizará las condiciones y relaciones laborales de toda la población económicamente activa, con el fin de impulsar el desarrollo y consolidar la economía interna. Permitiendo reducir el

porcentaje de la población ocupada en condiciones de informalidad en al menos un 41.80%, garantizando que las condiciones críticas de ocupación mejoren, disminuyendo al menos a un 26.40% y reduciendo el índice de pobreza laboral 18.7% e incrementar el índice de productividad laboral hasta alcanzar un 99.10%. Asegurando que toda la población ocupada ejerza su derecho a un trabajo digno y socialmente útil.

La estrategia se implementará mediante las siguientes líneas integradas:

1. Mejorar las condiciones de trabajo y asegurar la justicia laboral:

- Fortalece las inspecciones laborales en los sectores con mayores tasas de incumplimiento, priorizando aquellos con altos niveles de desigualdad y presencia de trabajo infantil. Asimismo, se implementarán protocolos especializados de inspección en sectores de alto riesgo para prevenir, documentar y sancionar prácticas discriminatorias o contrarias a la ley.
- Impulsar acciones para garantizar el acceso efectivo a la justicia laboral, especialmente para los grupos prioritarios, promoviendo la igualdad sustantiva, el respeto pleno a los derechos laborales y el fortalecimiento de la infraestructura de conciliación y defensa jurídica. También se avanzará en el robustecimiento del sistema de justicia laboral local, asegurando procesos más ágiles, imparciales y accesibles.

2. Reducir la informalidad:

- Promover el acceso equitativo al empleo formal, con especial atención a grupos prioritarios. Impulsando la incorporación de las economías populares y de la economía solidaria en los entornos productivos generados por los equipamientos públicos de cuidado y para el bienestar, asegurando capacitación, acompañamiento y modelos cooperativos.
- Fortalecer las condiciones laborales en sectores con alta incidencia de informalidad mediante protocolos que prevengan prácticas discriminatorias y promuevan la regularización del empleo.

3. Cultura laboral con crecimiento, innovación y desarrollo tecnológico:

- Impulsar la actualización continua de los contenidos del Instituto de Capacitación para el Trabajo, encabezado por la STyFE, ofreciendo capacitación técnica gratuita y profesionalización en sectores estratégicos, lo que permitirá mejorar la eficiencia y sentar las bases de una cultura laboral sólida.

Estrategia a mediano plazo

En el mediano plazo la Ciudad de México habrá transitado a un entorno laboral más justo, seguro, digno y competitivo. Gracias al seguimiento continuo y a la mejora de las condiciones de trabajo, así como a la formalización del empleo, se logrará reducir significativamente la informalidad hasta un 39.10%. Esto permitirá disminuir las condiciones críticas de ocupación al menos a un 23% y reducir la pobreza laboral al 15.1%. Además, el fortalecimiento de los sectores estratégicos de innovación y desarrollo económico impulsará un incremento del 100.40% en el índice de productividad laboral, sentando las bases para un crecimiento económico más equitativo y sostenible..

La estrategia se implementará mediante las siguientes líneas integradas:

1. Mejorar las condiciones de trabajo y asegurar la justicia laboral

- Fortalecer el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST) y/o impulsar la creación de un nuevo programa orientado a la mejora continua de las condiciones laborales, adaptado a los retos actuales del ámbito laboral con énfasis en la prevención de riesgos, el control de jornadas laborales excesivas, la disminución de la rotación laboral, la reducción de accidentes y enfermedades de trabajo, así como en la igualdad salarial.
- Consolidar mecanismos permanentes, inclusivos y transparentes de diálogo social y participación tripartita entre empleadores, personas trabajadoras y gobierno, orientados no solo a construir consensos en torno al trabajo decente, la productividad sostenible y el bienestar colectivo, sino también a fortalecer la justicia laboral como

un derecho fundamental, promoviendo la mediación, la conciliación temprana y la resolución pacífica de los conflictos laborales.

2. Reducir la informalidad

- Fortalecer la transición de unidades económicas informales hacia la formalidad mediante incentivos fiscales, técnicos y administrativos, priorizando aquellas que incorporen grupos prioritarios y prácticas de economía solidaria.
- Fortalecer el marco legal local para garantizar que toda subcontratación o contratación eventual cumpla con derechos laborales, estabilidad mínima y protección social, consolidando un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

3. Cultura laboral con crecimiento, innovación y desarrollo tecnológico:

- Establecer convenios con colegios y universidades para ofrecer formación en áreas de ciencia, tecnología e innovación, así como en liderazgo, corresponsabilidad social, salud mental laboral y prevención de riesgos psicosociales.
- Consolidar un modelo de trabajo moderno y equitativo, incluyendo modalidades como home-office reguladas conforme a la NOM-037-STPS-2023. Esta formación continua y profesionalización gratuita permitirá a los trabajadores acceder a mejores oportunidades salariales, mayor productividad y adaptación a entornos tecnológicos, que permitirán responder a los retos del mercado.

Estrategia de largo plazo

A largo plazo la Ciudad de México habrá alcanzado un modelo laboral alineado a los principios de un trabajo digno. En donde el empleo formal habrá contribuido a disminuir la informalidad laboral al 34.30%, paralelamente las condiciones críticas de ocupación habrán disminuido a un 17.50% y con ello el índice de pobreza laboral habrá alcanzado un 9.7% a su vez el aprovechamiento del potencial productivo en sectores estratégicos se traducirá en un índice de productividad laboral de 103%. Considerando las siguientes líneas:

1. Mejorar las condiciones de trabajo y asegurar la justicia laboral

- Establecer un Sistema de Inspección del Trabajo Digno, este sistema buscará garantizar la protección integral de las personas trabajadoras, la consolidación de una cultura de legalidad y equidad laboral con el fortalecimiento institucional de las instancias encargadas de la conciliación, defensa y resolución de conflictos laborales asegurando los procesos transparentes, imparciales y eficientes.

2. Reducir la informalidad

- Garantizar que todo empleo cumpla con principios de trabajo digno, incluyendo estabilidad laboral, prestaciones de ley y acceso universal a la seguridad social.
- Promover la consolidación de la economía solidaria como modelo de empleo inclusivo y cooperativo, implementando un sistema integral de seguimiento interinstitucional

para asegurar la formalización permanente del empleo y el cumplimiento de las normas establecidas.

3. Cultura laboral con crecimiento, innovación y desarrollo tecnológico:

- Promover alianzas entre el sector público, privado y académico para diseñar programas de cultura laboral avanzada, integrando competencias técnicas, habilidades socioemocionales, ética del trabajo y enfoque de derechos.
- Fomentar la creación de entornos laborales colaborativos e innovadores, fortaleciendo la productividad y el desarrollo tecnológico en sectores estratégicos.
- Implementar un marco regulatorio que garantice flexibilidad laboral, condiciones dignas en modalidad digital y mecanismos de supervisión y certificación para asegurar el cumplimiento de derechos y promover la inclusión laboral.

Estrategias, políticas, programas, proyectos y acciones

CUADRO 39. CIUDAD DE TRABAJO DIGNO Y CAPACIDADES HUMANAS FORTALECIDAS

Mejorar las condiciones de trabajo y asegurar la justicia laboral	
Política / Programa	Protección al trabajo y empleo digno y transparente
Instrumentos, Proyectos y Acciones	
Corto plazo	• Mecanismos de vigilancia e inspección de prácticas discriminatorias y de desigualdad laboral, incluyendo prevención de despidos por riesgos climáticos (lluvias, tormentas) que afectan la asistencia. • Identificación de UE con alta informalidad o subocupación para priorizar inspecciones.
Mediano plazo	• Fortalecer el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST) con enfoque en prevención de riesgos laborales relacionados con cambio climático y protección de grupos prioritarios. • Creación de una plataforma digital de denuncia laboral, vinculada a programas y políticas públicas de STyFE, priorizando desempleo, desocupación y subocupación.
Largo plazo	• Ampliar el Seguro de Desempleo con subsidios vinculados a mejora efectiva de condiciones del empleo, con enfoque en pobreza laboral y grupos prioritarios.
Institución(es) Responsable(s)	STyFE, SEDECO
Empresas y cooperativas con justicia laboral	
Instrumentos, Proyectos y Acciones	
Corto plazo	• Modificar el marco jurídico para que la creación de cooperativas sea más sencilla, fomentando la economía social. • Creación de distintivos públicos para empresas que cumplan con: trabajo digno, igualdad sustantiva, perspectiva de cuidado y protección a trabajadores frente a riesgos laborales por cambio climático. • Medidas de protección para empleados, priorizando derechos laborales y grupos prioritarios.

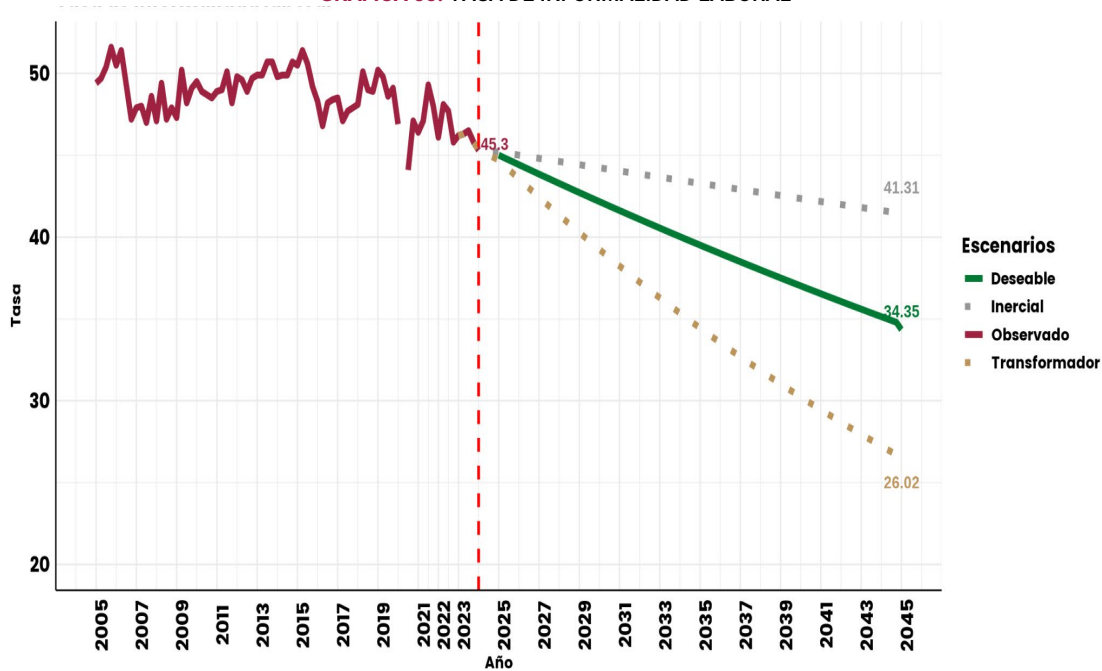
Mediano plazo	• Acompañamiento por parte de una Agencia de incubación empresarial y cooperativa para que estas últimas puedan acompañarlas en el establecimiento de su Plan Anual de Trabajo • Implementación de campañas de formalización y acompañamiento técnico en zonas con alta informalidad, articuladas con organismos públicos y cámaras empresariales.
Largo plazo	• Establecer red de cooperativas que generen nuevas oportunidades de empleo digno e inclusión social. • Establecer Sistema de Inspección en Trabajo Decente, basado en derechos humanos, para transformar precariedad, estrés laboral, rotación y subocupación.
Institución(es) Responsable(s)	Sector privado, STyFE, SEDECO
Reducir la informalidad	
Política / Programa	Trabajo que dignifica: reconocimiento y mejora salarial
Instrumentos, Proyectos y Acciones	
Corto plazo	• Participación en formalización de trabajadores informales a través de equipamientos públicos de cuidado y para el bienestar, priorizando grupos vulnerables.
Mediano plazo	• Implementar jornadas de formalización con SAT, IMSS e institutos locales de empleo. • Promover un “salario base referencial” que se ubique por encima del salario mínimo nacional y supere el umbral de la canasta alimentaria
Largo plazo	• Fortalecer el marco legal local para garantizar que cualquier forma de tercerización o contratación eventual cumpla con derechos laborales, estabilidad mínima y protección social.
Institución(es) Responsable(s)	STyFE, SEDECO, IMSS, ISSSTE
Cultura laboral con crecimiento, innovación y desarrollo tecnológico	
Política / Programa	Trabajo digno con innovación y tecnología.
Instrumentos, Proyectos y Acciones	
Corto plazo	• Actualización continua de contenidos según las demandas del mercado laboral.
Mediano plazo	• Establecer convenios con centros colegios, tecnológicos y universidades para impartir capacitación en actividades enfocadas a la tecnificación y a la ciencia, tecnología e innovación.
Largo plazo	• Consolidar entornos laborales innovadores y colaborativos que incrementen la productividad y que contribuyan a una constante capacitación y reconversión laboral para el aprovechamiento de la tecnología como aliada para dignificar el trabajo
Institución(es) Responsable(s)	STyFE, SEDECO
Política / Programa	Cultura laboral que dignifica
Instrumentos, Proyectos y Acciones	
Corto plazo	• Implementar protocolos específicos en sectores de alto riesgo laboral, incluyendo riesgos climáticos y enfermedades laborales. • Fortalecer el Instituto de Capacitación para el Trabajo en sectores estratégicos con enfoque en empleo digno, grupos prioritarios y economía social.
Mediano plazo	• Mecanismos de formación continua en liderazgo, corresponsabilidad social, salud mental laboral y prevención de riesgos psicosociales, incluyendo protección frente a cambios climáticos.
Largo plazo	• Consolidar alianzas público-privadas-académicas para programas de cultura laboral avanzada, integrando competencias técnicas, socioemocionales, ética del trabajo, derechos laborales y economía social/cooperativa.
Institución(es) Responsable(s)	STyFE, SEDECO

Metas e Indicadores de seguimiento

CUADRO 40. METAS E INDICADORES PARA UNA CIUDAD DE CIUDA DE TRABAJO DIGNO Y CAPACIDADES HUMANAS FORTALECIDAS

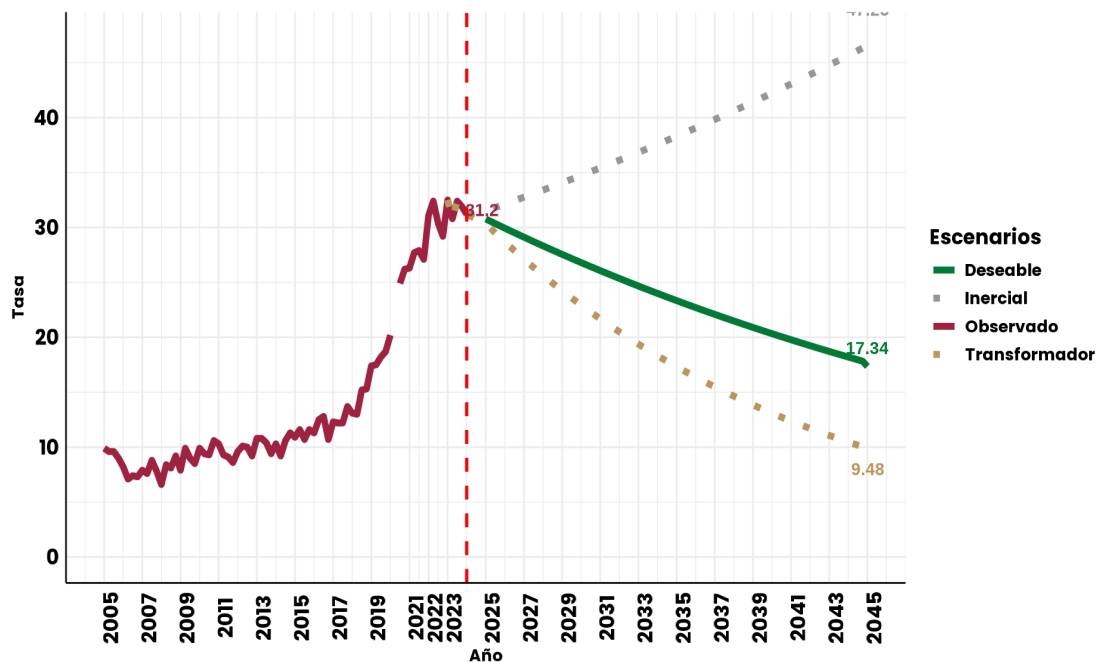
Indicador	Tasa de Informalidad laboral				
Descripción	Mide la proporción de la población ocupada que comprende a la suma de los ocupados que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, con aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo en la Ciudad de México				
Fuente	INEGI-ENOE				
Frecuencia	Línea base	Año base	Metas		
			Corto plazo	Mediano plazo	Largo plazo
Trimestral	45.3	2024	41.8	39.1	34.3
Indicador	Tasa de condiciones críticas de ocupación				
Descripción	Porcentaje de la población ocupada que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, más la que trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y la que labora más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos.				
Fuente	INEGI-ENOE				
Frecuencia	Línea base	Año base	Metas		
			Corto plazo	Mediano plazo	Largo plazo
Trimestral	31.2	2024	26.4	23.0	17.5
Indicador	Porcentaje de Pobreza Laboral				
Descripción	Porcentaje de la población con ingreso laboral per cápita inferior al costo de la canasta alimentaria				
Fuente	INEGI-ENOE				
Frecuencia	Línea base	Año base	Metas		
			Corto plazo	Mediano plazo	Largo plazo
Trimestral	24.38	2025	14.8	9.83	4.31
Indicador	Indicador de Productividad Laboral				
Descripción	Relación (cociente) entre el índice de valor agregado respecto del índice de personas ocupadas. (Metodología de INEGI 2019, del índice de global de productividad laboral de la economía por personas ocupadas).				
Fuente	INEGI-ENOE				
Frecuencia	Línea base	Año base	Metas		
			Corto plazo	Mediano plazo	Largo plazo
Anual	97.2	2023	99.1	100.4	103.0

GRÁFICA 55. TASA DE INFORMALIDAD LABORAL



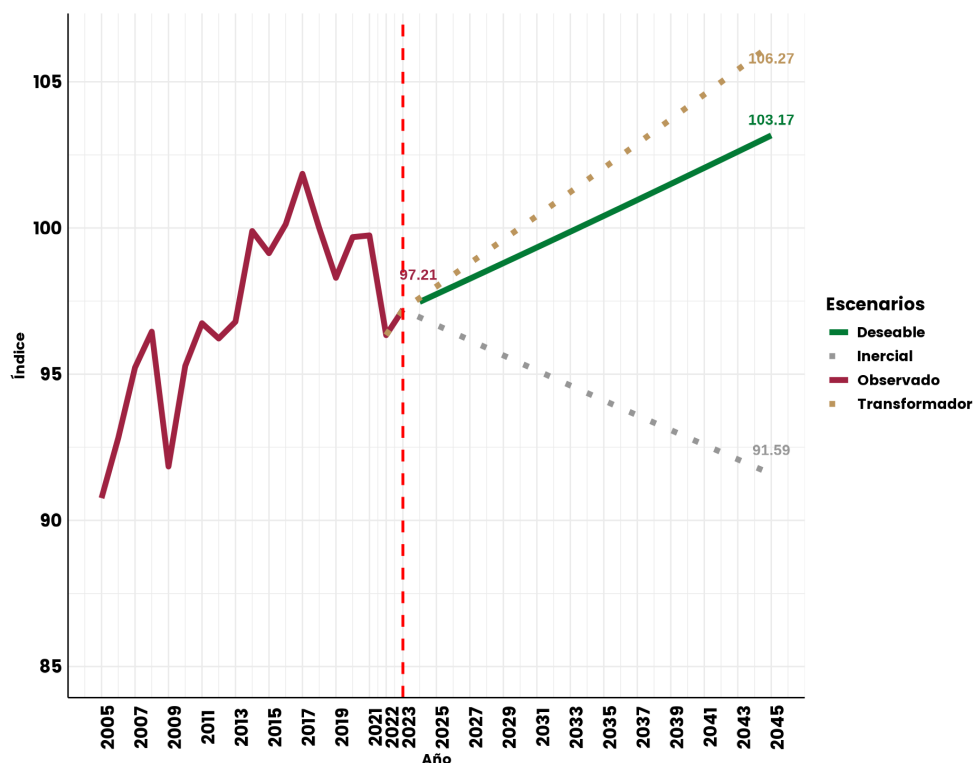
Fuente: IPDP (2025) con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad (INEGI, 2024).

GRÁFICA 56. TASA DE CONDICIONES CRÍTICAS DE OCUPACIÓN



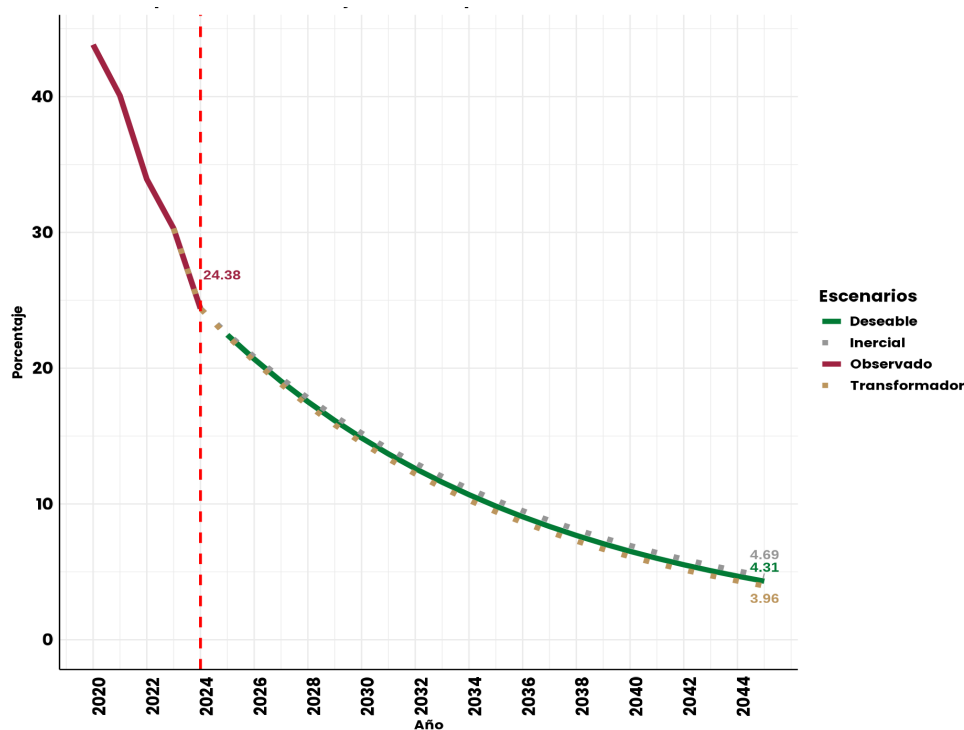
Fuente: IPDP (2025) con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad (INEGI, 2024).

GRÁFICA 57. INDICADOR DE PRODUCTIVIDAD LABORAL



Fuente: IPDP (2025) con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad (INEGI, 2024).

GRÁFICA 58. ÍNDICE DE TENDENCIA LABORAL DE LA POBREZA



Fuente: IPDP (2025) con base en la Medición de la Pobreza, Pobreza Laboral, (INEGI, 2024).

Responsabilidades y Coordinación Interinstitucional

Para lograr una transformación efectiva de las condiciones laborales en la Ciudad de México, es fundamental la participación activa de las instancias responsables en materia laboral. En este sentido. Las dependencias del Gobierno de la Ciudad de México, como la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE), la Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO) y la Consejería Jurídica y de Servicios Legales, deberán coordinarse con instancias del Gobierno de México, como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), a través de sus respectivas direcciones.

Esta coordinación deberá desarrollarse en dos vertientes:

Administrativa: Mediante la articulación de funciones y responsabilidades, respetando en todo momento los espacios, tiempos y atribuciones de cada dependencia.

Operativa: A través de acciones orientadas a la coherencia entre metas, instrumentos y población objetivo, previamente diagnosticada por el Instituto de Planeación; estas acciones podrán abordar distintas dimensiones, pero deberán converger en un objetivo común. Todo este proceso debe estar sustentado en un marco normativo coherente, con una clara asignación de tareas, así como con la identificación de los límites y potencialidades de cada institución involucrada.