



BASES TÉCNICO-METODOLÓGICAS PARA EL INFORME DE MÉXICO AL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR



Derechos sindicales

Universidad Nacional Autónoma de México
Coordinación de Humanidades-Programa Universitario de Derechos Humanos
(PUDH-UNAM)

Comisión Nacional de los Derechos Humanos
(CNDH)

**BASES TÉCNICO-METODOLÓGICAS
PARA EL INFORME DE MÉXICO AL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR**

DERECHOS SINDICALES



México, 2016

Derechos Sindicales

Edición digital (www.pudh.unam.mx): noviembre, 2015

DR © Programa Universitario de Derechos Humanos
de la Universidad Nacional Autónoma de México (PUDH-UNAM), 2016
Pino No. 88
Col. Villa Coyoacán, Del. Coyoacán
C.P. 04000, México, Ciudad de México

DR © Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), 2016
Periférico Sur 3469, esquina Luis Cabrera
Col. San Jerónimo Lídice
C.P. 10200, México, Ciudad de México

ISBN: 978-607-729-258-6 CNDH

Coordinación e investigación: Laura Elisa Pérez Gómez
Investigación: Lucía Mirell Moreno Alva y Beatriz Adriana Montes Díaz
Asistente de investigación: Andrés Enrique Pacheco Pacheco

Diseño de portada: Flavio López Alcocer
Formación de interiores: H. R. Astorga

Impreso en México

El material contenido en esta obra puede citarse o reproducirse libremente, a condición de que se mencione su procedencia y se envíe un ejemplar de la publicación que contenga el material reproducido al Programa Universitario de Derechos Humanos de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Contenido

I. PRÓLOGO A LA EDICIÓN IMPRESA	9
II. INTRODUCCIÓN	13
III. PRESENTACIÓN	21
IV. MATRICES DE INDICADORES	25
Organización de los Estados Americanos. Indicadores de progreso para la medición de derechos contemplados en el Protocolo de San Salvador. Segundo Agrupamiento de Derechos. Derechos Sindicales	27
Bases Técnico Metodológicas para el Primer Informe de México al Protocolo de San Salvador. Segundo Agrupamiento de Derechos. Matriz de Hallazgos.* Derechos Sindicales	33
V. FICHAS TÉCNICAS DE INDICADORES**	47
<i>Recepción del Derecho</i>	49
Estructurales	
UaE01-UaE07. Ratificación y entrada en vigor de convenios de la OIT	51
UaE08 Principales instrumentos OEA	60
UaE09 Consagración en la Constitución del derecho a la asociación	64
UaE10 Consagración en la Constitución del derecho de reunión	65
UaE11 Consagración en la Constitución del derecho a la huelga	66
UaE12 Consagración en la legislación del derecho a la negociación colectiva	67
UaE13 Reglamentación del derecho a la huelga y a la negociación colectiva en el caso de servicios públicos esenciales	68

* De acuerdo con los lineamientos metodológicos solicitados por la OEA, los indicadores se presentan con información del año 2010 en adelante (OEA/Ser.L/XXV.2.1, GT/PSS/doc.9/13, 5 noviembre 2013, párrafos 57 y 62).

** Por su carácter cualitativo, no se incluye información en los rubros de “señales de progreso”, para dejar abierta la posibilidad de incorporar comentarios o situaciones paradigmáticas en una segunda etapa. La matriz de hallazgos conserva los enunciados propuestos por la OEA sólo como referencia.

UaE14	Requisitos para asociarse a organizaciones sindicales y ejercer el derecho de huelga	69
UaE15	Garantía en la legislación de que la ilegalidad de las huelgas sólo puede ser declarada por un juez mediante un debido proceso con plenas garantías	71
Procesos		
UaP01	Políticas públicas o programas para la promoción de la sindicalización	72
UaP02	Políticas públicas o programas para la promoción de la agremiación empresarial	74
UaP03	Políticas públicas o programas para el fortalecimiento de los sindicatos	75
UaP04	Políticas públicas o programas para la eliminación de prácticas anti-sindicales	76
UaP05	Políticas públicas o programas para la educación en libertades sindicales y ciudadanía laboral	78
UaP06	Políticas públicas o programas para la resolución de conflictos laborales	79
UaP07	Políticas públicas o programas para el monitoreo a la negociación colectiva.	80
UaP08	Porcentaje de casos resueltos sobre conflictos labores, en instancias administrativas	81
UaP09	Número de solicitudes de inscripción de sindicatos rechazadas en los últimos cinco años	82
Resultados		
UaR01	Tasa de sindicalización	85
UaR02	Cobertura de negociación colectiva	87
UaR03	Porcentaje del total de empresas que pertenecen a una organización gremial de empleadores	89
UaR04	Número de días no laborados por efecto de huelgas	91
UaR05	Número de denuncias por hechos sucedidos en el país ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT	93
Contexto financiero y presupuestal		95
Estructurales		
UfE01	Porcentaje del presupuesto nacional del Ramo 14 (Trabajo y/o empleo) para la jurisdicción laboral	97
Procesos		
UfP01	Proporción de recursos en programas en materia de protección y promoción de las libertades sindicales	99
Resultados		
UfR01	Porcentaje de los sindicatos con un número de afiliados inferior a 500	101
Capacidades estatales		103
Estructurales		
UcE01	Instancia de diálogo social tripartita con incidencia en la formulación de la política económica y laboral	105

UcE02	Sanciones en la normatividad vigente asociadas a vulneraciones contra las libertades sindicales	106
UcE03	Registro de vulneraciones a los derechos laborales	108
Procesos		
UcP01	Porcentaje de avance en metas de los programas relacionados con las libertades sindicales	110
UcP02	Casos resueltos por tribunales de arbitramento u otros mecanismos para solucionar disputas sobre negociación colectiva	111
UcP03	Pacto laboral en el marco de las instancias de diálogo social	112
Resultados		
UcR01	Tasa de inspección laboral	113
UcR02	Proporción entre la tasa de sindicalización más alta y la más baja entre entidades federativas	115
UcR03	Número de contratos colectivos registrados anualmente	117
UcR04	Registro de nuevos sindicatos anualmente	119
UcR05	Número de procesos de negociación colectiva apoyados por el Estado en los últimos cinco años	121
<i>Igualdad y no discriminación</i>		123
Estructurales		
UdE01	Mecanismos judiciales para proteger a los trabajadores sindicalizados de acciones arbitrarias por parte del empleador	125
UdE02	Restricciones legales para la afiliación y la conformación de sindicatos	126
Procesos		
UdP01	Mecanismos legales para garantizar derecho de asociación, huelga y negociación colectiva de trabajadores tercerizados	128
UdP02	Jurisprudencia sobre libertad sindical	129
UdP03	Programas que fomenten la organización y los espacios de negociación colectiva de población tradicionalmente discriminada	134
Resultados		
UdR01	Proporción de tasas de sindicalización de grupos poblacionales en relación con la tasa de sindicalización general	135
UdR02	Porcentaje de mujeres en la dirigencia sindical	137
UdRn01	Cobertura de la negociación colectiva desagregada por grupos poblacionales	138

<i>Acceso a la información y participación</i>	139
Estructurales	
UiE01	Registro Sindical en el país 141
UiE02	Preguntas en la encuesta laboral en relación con las libertades sindicales 143
UiE03	Herramientas de información públicas para acceder fácilmente a las principales fuentes normativas y jurisprudenciales del derecho laboral colectivo 144
Procesos	
UiP01	Periodicidad con la que se publican boletines o información sobre el goce de las libertades sindicales 145
<i>Acceso a la justicia</i>	147
Estructurales	
UjE01	Instancias administrativas para presentar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas a las libertades sindicales 149
UjE02	Tribunales de arbitramento u otros mecanismos con representación tripartita para dirimir disputas sobre negociación colectiva 150
Procesos	
UjP01	Cobertura de la oferta de formación a funcionarios judiciales en derecho laboral colectivo 152
UjPn01	Número de entradas y salidas de causas en la jurisdicción laboral por asuntos relacionados con las libertades sindicales (SE PROPONE GENERAR) 153
UjPn02	Tiempo promedio de duración de procesos en la jurisdicción laboral (SE PROPONE GENERAR) 154
Resultados	No se contemplaron indicadores para esta sección

I. PRÓLOGO A LA EDICIÓN IMPRESA

LA IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES de mejora en la situación de los derechos humanos en México, precisa de la existencia de instrumentos de registro y medición que permitan evaluar en detalle las políticas públicas, dirigidas al cumplimiento de los compromisos del Estado mexicano en la materia. Con objeto de contribuir a la consolidación de los mismos, desde 2013, el Programa Universitario de Derechos Humanos de la UNAM ha desarrollado, en una primera etapa, propuestas de indicadores para el cumplimiento de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, en el contexto del Protocolo Adicional a la Convención Americana: “Protocolo de San Salvador”. Por su parte, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, dentro de su compromiso para promover el intercambio académico con instituciones nacionales y elaborar investigación académica especializada en la materia, ha decidido contribuir a la difusión de estos trabajos mediante la publicación de los documentos técnicos correspondientes.

Cabe destacar que el Programa Nacional de Derechos Humanos 2014-2018 incluye, por primera vez y de manera enfática, la necesidad y el propósito de evaluar sistemáticamente las políticas y acciones en la materia; el objetivo 6 señala el compromiso del Estado mexicano para “Sistematizar información en materia de derechos humanos para fortalecer las políticas públicas”; en particular, la línea de acción 6.2.3 se orienta a “Incentivar, con la colaboración del sector académico, un Sistema Nacional de Evaluación del nivel de cumplimiento de los Derechos Humanos”. El PUDH y la CNDH, entre otras instancias, se encuentran participando por convocatoria de la Secretaría de Gobernación en la elaboración del citado sistema, donde la propuesta de indicadores aquí presentados constituirán uno de los insumos fundamentales.

Complementariamente, con la finalidad de agilizar el acceso a las fichas técnicas incluidas en esta publicación, se está diseñando un espacio en línea donde se almacenará toda la información, de tal forma que se permita la consulta de la propuesta de indicadores por todas las personas e instituciones intere-

sadas y sea posible la ejecución de cálculos y comparaciones mediante series de tiempo y niveles de desglose que respondan a sus necesidades específicas. En última instancia, se pretende que la población mexicana pueda aprovechar todos los contenidos de los indicadores sugeridos, para mejorar sus capacidades de evaluación y propuesta de políticas públicas, así como para requerir la acción de los servidores públicos en el país.

Para la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y el Programa Universitario de Derechos Humanos de la Universidad Nacional Autónoma de México presentar este producto con una propuesta de indicadores sobre los Derechos Sindicales en México es de suma relevancia bajo el convencimiento de que es un camino innovador y promisorio para hacer exigibles de mejor manera los derechos humanos en el país.

Lic. Luis Raúl González Pérez
Presidente de la CNDH

Dr. Luis de la Barreda Solórzano
Coordinador del PUDH-UNAM

II. INTRODUCCIÓN

LA MEDICIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

La posibilidad de medir el cumplimiento de los países en materia de derechos humanos es una labor que avanzó decididamente en las últimas dos décadas, logrando consensos fuertes a nivel mundial sobre los principios para la construcción de indicadores, así como sobre su importancia y utilidad. Las metodologías concurrentes desarrolladas por las autoridades internacionales (el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos —ACNUDH— y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos —CIDH/OEA—) han logrado rescatar desde sus bases conceptuales el sentido de los derechos humanos y han producido herramientas que hacen posible no sólo estimular procesos de evaluación del cumplimiento de derechos sobre bases objetivas, sino coadyuvar en la formulación de políticas públicas para derechos humanos basadas en evidencia empírica.

La discusión sobre indicadores de derechos humanos parte del requerimiento de los organismos internacionales encargados de monitorear el cumplimiento de los tratados en la materia, bajo el convencimiento de que la definición y el desarrollo de indicadores puede apoyar a que las acciones de los gobiernos sean más sistemáticas y transparentes, además de permitir la medición de los progresos realizados en periodos de tiempo determinados. Desde la *Declaración y Programa de Acción de Viena* de 1993, se señaló que: “Para fortalecer el disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales, deberían examinarse otros métodos, como un sistema de indicadores para medir los avances hacia la realización de los derechos enunciados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”.¹

¹ Asamblea General de las Naciones Unidas. *Declaración y el Programa de Acción de Viena* aprobados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993, párr. 98.

Esta labor se intensifica a partir del llamado del Secretario General de las Naciones Unidas (Kofi Annan) para incorporar el enfoque de derechos humanos en todas las acciones y actividades de los organismos de la ONU.² En particular, con el informe: “Derechos Humanos y Desarrollo Humano” del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, publicado en el año 2000, se propició la convergencia, tanto de los organismos de desarrollo, como los de derechos humanos del sistema, sobre la necesidad de contar con indicadores que midan la evolución de los temas relativos a derechos humanos.

Con estos antecedentes, y después de intensas actividades de investigación y consultas, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos publicó en 2008 el “Informe sobre los indicadores para promover y vigilar el ejercicio de los Derechos Humanos”,³ documento que expone el marco conceptual y metodológico adoptado y propone indicadores ilustrativos para derechos civiles y políticos, así como económicos y sociales.⁴

EL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR Y SU MECANISMO DE PROTECCIÓN

Los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (conocidos como DESCAs), son fundamentales en la región iberoamericana. El mecanismo de protección para los DESCAs dentro del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, se conformó en un periodo de 36 años. En 1988 la Asamblea General de la OEA adoptó el Protocolo de San Salvador, que entró en vigor hasta 1999. En 2005 se

² Este mandato se operacionaliza en: *Human Rights-Based Approach to Development Cooperation. Towards a Common Understanding among the UN Agencies*, 2003.

³ ACNUDH, *Informe sobre los indicadores para promover y vigilar el ejercicio de los Derechos Humanos*, HRI/MC/2008/3, 15 de mayo de 2008.

⁴ En civiles y políticos: El derecho a la libertad y a la seguridad de las personas; el derecho a participar en los asuntos públicos; el derecho a no ser sometido a tortura ni a tratos crueles inhumanos o degradantes; el derecho a la libertad de opinión y de expresión; el derecho a un juicio justo; el derecho a la vida. En DESC: el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental; el derecho a una alimentación adecuada; el derecho a la educación; el derecho al trabajo; el derecho a la seguridad social; el derecho a una vivienda adecuada. Posteriormente se publicaron indicadores transversales para: el derecho a la no discriminación y a la igualdad; el derecho a la no violencia contra las mujeres.

suscriben “normas para la confección de informes periódicos” del Artículo 19 del Protocolo.⁵ En el año 2010 se integra el Grupo de Trabajo para supervisión de los informes y en 2011 se aprueba la metodología general de indicadores. Finalmente, con las resoluciones que tomó la Asamblea General de la OEA, en 2012 y 2014, para aprobar los indicadores y solicitar los informes correspondientes,⁶ el mecanismo de protección apoyado en la evaluación de derechos humanos, alcanzó una meta largamente esperada.

En una primera etapa, el sistema de informes que alimenta al mecanismo de protección, se desarrolla por fases que responden a agrupamientos de derechos afines y temáticas estratégicas de acuerdo a las necesidades y prioridades de la región. Se definió como primer agrupamiento de derechos al que incluye: el derecho a la seguridad social, a la salud y a la educación;⁷ el segundo agrupamiento de derechos incluye: el derecho al trabajo y los derechos sindicales, el derecho a un medio ambiente sano, el derecho a la alimentación, y el derecho a los beneficios de la cultura.⁸ A partir del año 2019, los informes de los Estados parte del Protocolo incluirán todos los derechos.

LA METODOLOGÍA DE INDICADORES PARA MEDICIÓN DE DERECHOS DEL PROTOCOLO⁹

Los objetivos principales de los indicadores que se elaboraron para el mecanismo de seguimiento al Protocolo, se orientan a contribuir a que los Estados parte cuenten con herramientas para realizar un

⁵ El Artículo 19 del Protocolo contiene, en su primer párrafo, la obligación de presentación de informes en los siguientes términos: “1. Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a presentar, de conformidad con lo dispuesto por este Artículo y por las correspondientes normas que al efecto deberá elaborar la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, informes periódicos respecto de las medidas progresivas que hayan adoptado para asegurar el debido respeto de los derechos consagrados en el mismo Protocolo”.

⁶ Resoluciones de la Asamblea General de la OEA: AG/RES. 2713 (XLII-O/12) y AG/RES. 2823 (XLIV-O/14).

⁷ La fecha de presentación de este primer informe fue junio de 2014.

⁸ La fecha de presentación del informe para el segundo agrupamiento es junio de 2016.

⁹ OEA, Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral, *Indicadores de progreso para medición de derechos contemplados en el Protocolo de San Salvador* (OEA/Ser.L/XXV.2.1, GT/PSS/doc.2/11 rev.2), 16 de diciembre de 2011. *Segundo agrupamiento de derechos* (OEA/Ser.L/XXV.2.1, GT/PSS/doc.9/13), 5 de noviembre de 2013.

diagnóstico de la situación de los derechos, establecer las agendas pendientes a partir de un diálogo participativo con la sociedad civil, así como para formular estrategias que satisfagan progresivamente el programa de derechos contenido en el Protocolo. Se busca también estimular en los Estados un proceso de evaluación y de medición de cumplimiento de derechos sociales que se convierta en un instrumento útil para el diseño y evaluación permanente para las políticas públicas en la materia.

En síntesis, el modelo de evaluación de los derechos humanos se fundamenta en las siguientes bases conceptuales:

- 1) Los indicadores están dirigidos a medir los alcances de las acciones que los responsables de la protección de los derechos humanos hacen para cumplir sus obligaciones; para ello, los indicadores deben reflejar las obligaciones, principios y el contenido normativo de cada derecho, enunciados en los correspondientes artículos de los tratados y en las Observaciones Generales de los comités.¹⁰
- 2) Para el desglose de los derechos deben precisarse las obligaciones relativas al respeto, protección y garantía de cada derecho; así como incluir los elementos para su ejercicio, relativos a su disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad; además de incorporar las normas o principios comunes de los derechos humanos, tales como la no discriminación, igualdad, participación y rendición de cuentas. A partir de este desglose se tipifican los elementos constitutivos de los indicadores.
- 3) Los tipos de indicadores que se utilizan en la medición de derechos humanos son: estructurales, de proceso y de resultado. Esta tipología obedece a la necesidad de evaluar que los avances en la garantía del derecho se produzcan en tres niveles: primero, en las condiciones estructurales de la acción estatal y del contexto en el que los Estados operan; segundo, en las acciones y los procesos mismos que los Estados realizan y, tercero, en los resultados en términos del goce efectivo de los derechos que se derivan de las condiciones estructurales y las acciones concretas que el Estado ha asumido para garantizarlos.

¹⁰ Además, para fortalecer la noción de indivisibilidad e interdependencia de los derechos civiles y políticos con los DESCAs, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos utiliza el mismo método para todos los derechos.

La definición precisa de los indicadores para cada país, a partir de las matrices con “indicadores ilustrativos” que se proponen en la metodología, conlleva un proceso de contextualización a la situación nacional específica, así como una selección de aquéllos que cumplan con condiciones de pertinencia, consistencia estadística y confiabilidad.

El modelo metodológico de la OEA ordena a los indicadores en tres categorías conceptuales y tres principios transversales. Las categorías conceptuales responden a los distintos aspectos en los cuales se debe reflejar el avance en la garantía y la protección de los derechos. En la primera categoría, relativa a la recepción del derecho, se procura identificar información relevante sobre la forma en que cada derecho se encuentra incorporado en el sistema legal, en el aparato institucional y en las políticas públicas. La categoría sobre el contexto financiero, refiere a la disponibilidad efectiva de recursos del Estado para el gasto público social y sus compromisos presupuestarios, para evaluar la importancia que el propio Estado le está asignando al derecho en cuestión. La tercera categoría, concerniente a las capacidades estatales o institucionales, describe los aspectos instrumentales y de disponibilidad de recursos al interior del aparato estatal para la atención de los derechos.

Los principios transversales permiten identificar los mecanismos y políticas necesarios para asegurar la protección igualitaria y no discriminatoria de los derechos, así como un adecuado nivel de información, participación, transparencia y rendición de cuentas; también se evalúan los recursos para el apropiado acceso a la justicia, que incluye el examen sobre la posibilidad de acceso a mecanismos de reclamo y protección.

El cruce entre estas dimensiones permite evaluar cuáles han sido los avances en un aspecto específico y a un determinado nivel, lo cual también proporciona información sobre los retos en la materialización del derecho en una esfera precisa de análisis. De esta forma, con la metodología es posible hacer un balance valorativo y no solo descriptivo de la manera en que los Estados parte van avanzando hacia la garantía progresiva de los derechos.

III. PRESENTACIÓN

EL PROGRAMA UNIVERSITARIO de Derechos Humanos de la Universidad Nacional Autónoma de México (PUDH-UNAM), en el contexto del proyecto “Investigación y Desarrollo de Indicadores para Evaluación de la Situación de los Derechos Humanos”, ha desarrollado las bases técnico metodológicas para los informes al Protocolo de San Salvador, de acuerdo con los lineamientos para la elaboración de informes nacionales basados en indicadores para la medición de derechos, de la Organización de los Estados Americanos (OEA).

El presente volumen incluye los indicadores para los derechos sindicales. Estos indicadores y sus correspondientes fichas técnicas fueron sometidos a un proceso de validación en el que participaron entidades académicas y organizaciones de sociedad civil,¹ incorporadas a la “Plataforma mexicana de organizaciones de la sociedad civil para el cumplimiento al Protocolo de San Salvador”, con el apoyo técnico de la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, de la oficina regional de la CEPAL, así como de la Sexta Visitaduría General y el Centro Nacional de Derechos Humanos (CENADEH), ambos de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH).

Los indicadores se entregan al Estado mexicano como una contribución técnico-metodológica de los actores sociales, con objeto de que pueda utilizarlos en la elaboración del informe de México alPROTOCO-

¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM; Coordinación del Doctorado en Ciencias en Salud Colectiva, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco; Iniciativa Ciudadana y Desarrollo Social, INCIDE Social, A.C.; Observatorio de Política Social y Derechos Humanos; DECA Equipo Pueblo, A.C.; Espacio de Coordinación de Organizaciones Civiles sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Espacio DESC)-Capítulo Mexicano; Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer en México (CLADEM-México); Centro Mexicano de Derecho Ambiental; Grupo de Información en Reproducción Elegida; Sección Mexicana de Food First Information and Action Network (FIAN); Frente Auténtico del Trabajo; Fundar. Centro de Investigación y Análisis; Centro de Orientación Alimentaria, S.C. (COA); Proyecto de Derechos Económicos Sociales y Culturales, A.C. (PRODESC); Balance, Promoción para el Desarrollo y Juventud, A.C.

lo de San Salvador, relativo al “segundo agrupamiento de derechos”, que debe ser presentado ante la OEA en junio de 2016.

El documento incluye en primera instancia dos matrices con indicadores; la primera se presenta como referencia y contiene los indicadores originalmente planteados por la OEA en su metodología;² la segunda incluye los indicadores contextualizados para México (que se construyen a partir de la propuesta base con el tamiz de la situación nacional) y los principales hallazgos identificados. Esta última matriz permite revisar de forma sintética la situación y retos que guardan los derechos sindicales en México y su política pública asociada, en términos de las categorías conceptuales y principios transversales propuestos por la OEA, a través de información objetiva.

La segunda parte del documento contiene 57 fichas técnicas de cada uno de los indicadores (26 estructurales, 18 de proceso y 13 de resultado; 3 propuestos para generar), las cuales incluyen: definición, método de cálculo, referencias justificativas, observaciones sobre la situación nacional del indicador, fuentes de información, series de datos y gráfica.

Con esta labor, el Programa Universitario de Derechos Humanos de la UNAM y las entidades participantes en el proceso, pretenden contribuir a la construcción de bases para la generación de evidencia empírica que apoye la exigibilidad y justiciabilidad de los derechos fundamentales.

² OEA, Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral, Indicadores de progreso para medición de derechos contemplados en el Protocolo de San Salvador. Segundo Agrupamiento de Derechos, OEA/Ser.L/XXV.2.1, GT/PSS/doc.9/13, 5 noviembre 2013.

IV. MATRICES DE INDICADORES

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS
INDICADORES DE PROGRESO PARA LA MEDICIÓN DE DERECHOS CONTEMPLADOS EN EL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR
SEGUNDO AGRUPAMIENTO DE DERECHOS

DERECHOS SINDICALES

ESTRUTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
RECEPCIÓN DEL DERECHO		
<ul style="list-style-type: none"> • Ratificación y entrada en vigor de los siguientes convenios de la OIT, entre otros: Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio Relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre la representación de los trabajadores, 1971 (núm. 135); Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141); Convenio sobre las relaciones laborales de los servidores públicos, 1978 (núm. 151), Convenio sobre negociación colectiva, 1981 (núm. 154); Convenio sobre las consultas tripartitas, 1976 (núm. 144). • Principales instrumentos OEA: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Convención Americana sobre Derechos Humanos, Carta de la OEA; Protocolo de Reforma a la Carta de la OEA: "Protocolo de Buenos Aires", "Protocolo de Cartagena de Indias", "Protocolo de Washington", "Protocolo de Managua". 	<ul style="list-style-type: none"> • Existen políticas públicas o programas efectuados en los últimos cinco años en los siguientes campos (indicar cuáles): <ol style="list-style-type: none"> a) Promoción de la sindicalización. b) Promoción de la agremiación empresarial. c) Fortalecimiento de los sindicatos. d) Eliminación de prácticas anti-sindicales. e) Educación en libertades sindicales y ciudadanía laboral. f) Resolución de conflictos laborales. g) Monitoreo a la negociación colectiva. • Porcentaje de los casos de conflictos labores estudiados en las instancias administrativas existentes que han sido resueltos. • Porcentaje de solicitudes de inscripción de sindicatos rechazadas en los últimos cinco años (Especificar razones para rechazo). 	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de sindicalización (trabajadores afiliados a sindicatos/total de ocupados) por sexo y nivel educativo. • Cobertura de negociación colectiva (trabajadores cubiertos por algún mecanismo de negociación colectiva/total de ocupados) por sexo y edad. • Porcentaje del total de empresas que pertenecen a una organización gremial de empleadores. • Número de días no laborados por efecto de huelgas (desagregado por sector económico) para los últimos dos años disponibles. • Número de denuncias en los últimos cinco años por hechos sucedidos en el país ante el Comité de Libertad Sindical.

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS
 INDICADORES DE PROGRESO PARA LA MEDICIÓN DE DERECHOS... (continuación)

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
RECEPCIÓN DEL DERECHO		
<ul style="list-style-type: none"> • Consagración de las libertades sindicales en la Constitución. ¿Cuáles de las siguientes garantías contiene el derecho constitucional colectivo del trabajo en el país? ¿Para qué tipo de organizaciones sindicales –de primer, segundo y tercer nivel– están garantizados estos derechos? a) Derecho de asociación b) Derecho de reunión c) Derecho a la huelga d) Derecho a la negociación colectiva. • Existe alguna reglamentación constitucional o legal del derecho a la huelga y a la negociación colectiva en el caso de servicios públicos esenciales (Sí. Especifique cuál/La reglamentación está pendiente/Están prohibidos para esta clase de servicios). • Existencia de requisitos para asociarse a organizaciones sindicales, ejercer la negociación colectiva o la huelga contemplados en la ley (Por tipo de contrato/Sector económico/otros criterios). • Existe la garantía constitucional de que la ilegalidad de las huelgas solo puede ser declarada por un juez mediante un debido proceso con plenas garantías. 		
Señales de progreso		
<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de solicitud de cooperación a instancias de la OIT u otros organismos vinculados con libertades sindicales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de campañas realizadas por parte del Estado para la promoción de las libertades sindicales en los últimos años. 	

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS
 INDICADORES DE PROGRESO PARA LA MEDICIÓN DE DERECHOS... (continuación)

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
CONTEXTO FINANCIERO BÁSICO Y COMPROMISOS PRESUPUESTARIOS		
<ul style="list-style-type: none"> % de los recursos totales del sector justicia asignados para la operación de la jurisdicción laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> % de ejecución de los recursos en los programas en materia de protección y promoción de las libertades sindicales (% de ejecución / % del tiempo de duración transcurrido de los programas). 	<ul style="list-style-type: none"> % de los sindicatos con un número de afiliados inferior a 500 (Para medir la estructura sindical del país, si es predominantemente con sindicatos pequeños o grandes).
Señales de progreso		
CAPACIDADES ESTATALES		
<ul style="list-style-type: none"> Existe alguna instancia de diálogo social –tripartita o de otra índole– que tenga incidencia sobre la formulación de la política económica y laboral. Jurisdicción. Existencia de tipos penales o faltas disciplinarias en la normatividad vigente asociadas a vulneraciones contra las libertades sindicales. Especificar cuáles. Existe un sistema de información que registra las vulneraciones a los derechos laborales y contribuye al fortalecimiento de las tareas de inspección, seguimiento y control. 	<ul style="list-style-type: none"> % de avance en las metas de los programas relacionados con las libertades sindicales en la Ley de Planeación o Plan de Desarrollo vigente (% de avance vs. % del tiempo transcurrido de duración del programa). Casos resueltos como % del total de casos abordados por tribunales de arbitramento u otros mecanismos para solucionar disputas sobre negociación colectiva. Existencia de una agenda de trabajo o pacto laboral en el marco de las instancias de diálogo social (% de cumplimiento estimado). 	<ul style="list-style-type: none"> Número de inspectores laborales por cada 100.000 trabajadores. Proporción entre la tasa de sindicalización más alta y la más baja entre entidades territoriales. Número de contratos colectivos suscritos anualmente. Registro de nuevos sindicatos anualmente. Número de procesos de negociación colectiva apoyados por el Estado en los últimos cinco años.
Señales de progreso		

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS
INDICADORES DE PROGRESO PARA LA MEDICIÓN DE DERECHOS... (continuación)

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> Existencia de mecanismos judiciales para proteger a los trabajadores sindicalizados de acciones arbitrarias por parte del empleador (fuero sindical, sanciones penales por actitudes anti-sindicales). Existencia de restricciones legales para la afiliación y la conformación de sindicatos de acuerdo a distintos criterios (tipo de contrato, sector económico). 	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de mecanismos legales, programas o campañas para garantizar derecho de asociación, huelga y negociación colectiva de trabajadores tercerizados (no vinculados directamente a las empresas). Existencia de jurisprudencia sobre prácticas anti-sindicales. Existencia de programas que fomenten la organización y los espacios de negociación colectiva de población vulnerable o tradicionalmente discriminada (mujeres, jóvenes, adultos mayores, afrodescendientes, indígenas, LGBTTTI, población con discapacidad, habitantes rurales, migrantes, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> Proporción de tasas de sindicalización de distintos grupos poblacionales (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, grupos étnicos, trabajadores rurales, trabajadores tercerizados, etc.) en relación con la tasa de sindicalización general. Cobertura de la negociación colectiva desagregada por grupos poblacionales. % de mujeres y jóvenes en la dirigencia sindical.
Señales de progreso		
ACCESO A INFORMACIÓN PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> Existencia de un censo sindical en el país. Periodicidad y desagregaciones. ¿Qué preguntas existen en la principal fuente de información (encuesta de hogares u otra) sobre la situación del mercado laboral en relación con las libertades sindicales? Existencia de herramientas de información públicas para acceder fácilmente a las principales fuentes normativas y jurisprudenciales del derecho laboral colectivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Periodicidad con la cual se publican boletines o información sobre el goce de las libertades sindicales por parte de la población, de manera culturalmente adecuada atendiendo a la diversidad de lenguas y a la población con discapacidad. 	

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS
 INDICADORES DE PROGRESO PARA LA MEDICIÓN DE DERECHOS... (continuación)

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
Señales de progreso		
ACCESO A LA JUSTICIA		
<ul style="list-style-type: none"> Existencia de instancias administrativas para presentar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas a las libertades sindicales. Existencia de tribunales de arbitramento u otros mecanismos con representación tripartita para dirimir disputas sobre negociación colectiva. 	<ul style="list-style-type: none"> Número de entradas y salidas de causas en la jurisdicción laboral por asuntos relacionados con las libertades sindicales (nivel de resolución). Tiempo promedio de duración de un proceso en la jurisdicción laboral. Cobertura de la oferta de formación a funcionarios judiciales en derecho laboral colectivo. 	
Señales de progreso		

BASES TÉCNICO METODOLÓGICAS PARA EL INFORME DE MÉXICO AL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR
 SEGUNDO AGRUPAMIENTO DE DERECHOS

MATRIZ DE HALLAZGOS.* DERECHOS SINDICALES

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS																				
RECEPCIÓN DEL DERECHO																						
<ul style="list-style-type: none">Ratificación y entrada en vigor de convenios de la OIT (UaE01-UaE07):<ul style="list-style-type: none">i) Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948, núm. 87. (UaE01): Sí/1950.ii) Convenio Relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949, núm. 98. (UaE02): No, a pesar de haberse removido los obstáculos legales para su ratificación desde 2012.iii) Convenio sobre la representación de los trabajadores, 1971. núm. 135. (UaE03): Sí/1974.iv) Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975, núm. 141. (UaE04): Sí/1978.v) Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, núm. 151. (UaE05): No.vi) Convenio sobre negociación colectiva, 1981, núm. 154. (UaE06): No.vii) Convenio sobre las consultas tripartitas, 1976, núm. 144. (UaE07): Sí/1978.	<ul style="list-style-type: none">Políticas públicas o programas en los siguientes campos:<ul style="list-style-type: none">a) Promoción de la sindicalización. (UaP01): En México no existen políticas públicas o programas para la promoción de la sindicalización, únicamente se identificó una línea de acción en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, en la Línea de Acción 4.3.1. Atender eficientemente las solicitudes de registro de las organizaciones sindicales, vigilando el cumplimiento de la normatividad laboral en la materia.b) Promoción de la agremiación empresarial. (UaP02): En México no existen políticas públicas o programas para la promoción de la agremiación empresarial. Se identificó la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones. Artículo 29.- “El Sistema de Información Empresarial Mexicano es un instrumento del Estado mexicano con el propósito de captar, integrar, procesar y suministrar información oportuna y confiable sobre las características y ubicación de los establecimientos de comercio, servicios, turismo e industria en el país.	<ul style="list-style-type: none">Tasa de sindicalización (UaR01):<table><tr><th></th><th>2005-I</th><th>2010-I</th><th>2015-I</th></tr><tr><td>Tasa sind nacional</td><td>16.8%</td><td>14.5%</td><td>13.1%</td></tr><tr><td>Tasa sind mujeres</td><td>19.6%</td><td>17.6%</td><td>15.5%</td></tr><tr><td>Tasa sind pers c/primaria incompleta</td><td>4.2%</td><td>3.6%</td><td>2.6%</td></tr><tr><td>Tasa sind pers c/ niv medio sup y superior</td><td>27.2%</td><td>23.9%</td><td>20.8%</td></tr></table><p>Fuente: INEGI, ENOE.</p><p>Se observa un descenso sistemático en la tasa declarada de afiliación sindical de casi 4 puntos porcentuales en 5 años, situándola en 13% en 2015. Por sexo, la tasa de sindicación es mayor en el caso de las mujeres en aproximadamente 5 puntos. Por nivel de instrucción hay un muy marcado incremento a medida en que éste es mayor. Es importante señalar que diversos expertos en el tema señalan que las estimaciones de esta tasa no son confiables pues el régimen dominante de la “contratación colectiva de protección patronal”, se apoya en la secrecía sobre la existencia de sindicalización en las empresas.</p>		2005-I	2010-I	2015-I	Tasa sind nacional	16.8%	14.5%	13.1%	Tasa sind mujeres	19.6%	17.6%	15.5%	Tasa sind pers c/primaria incompleta	4.2%	3.6%	2.6%	Tasa sind pers c/ niv medio sup y superior	27.2%	23.9%	20.8%
	2005-I	2010-I	2015-I																			
Tasa sind nacional	16.8%	14.5%	13.1%																			
Tasa sind mujeres	19.6%	17.6%	15.5%																			
Tasa sind pers c/primaria incompleta	4.2%	3.6%	2.6%																			
Tasa sind pers c/ niv medio sup y superior	27.2%	23.9%	20.8%																			

* Todos los indicadores deben desagregarse por sexo, edad, nivel de instrucción y tipo de ocupación.

BASES TÉCNICO METODOLÓGICAS PARA EL INFORME DE MÉXICO AL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR
 SEGUNDO AGRUPAMIENTO DE DERECHOS
 MATRIZ DE HALLAZGOS... (continuación)

ESTRUCTURALES		PROCESOS	RESULTADOS												
• Principales instrumentos OEA (UaE08):		c) Fortalecimiento de los sindicatos (UaP03): En México no existen políticas públicas o programas para el fortalecimiento de los sindicatos. La incapacidad de realizar una reforma más progresista a la LFT o de lograr una transformación más general de las relaciones entre el Estado y el sindicalismo han tenido consecuencias tremendas tanto para el movimiento obrero como para la sociedad mexicana en su conjunto.	• Cobertura de negociación colectiva (UaR02):												
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (DADH)	Si/1948														
Convención Americana de los Derechos Humanos (CADH)	Si/1981	d) Eliminación de prácticas anti-sindicales (UaP04): En México no existen políticas públicas o programas para la eliminación de prácticas anti-sindicales. “La inexistencia de políticas públicas para la eliminación de prácticas antisindicales se produce en un contexto en el cual los sindicatos en México se encuentran en un momento crítico y decisivo, han sido desplazados a un rol marginal como actores políticos y organizaciones sociales ya que el gobierno sigue interviniendo en la libertad y la autonomía sindicales, permitiendo que sus intereses políticos y económicos influyan en los asuntos internos de las organizaciones de trabajadores. Las viejas prácticas del corporativismo sindical, como la ausencia de transparencia, la sumisión frente al Estado y el clientelismo, no han desaparecido, aunque perviven en un nuevo contexto político”.	<table><tr><td></td><td>2009</td><td>2015</td></tr><tr><td>CNC</td><td>n.a.</td><td>0.52</td></tr><tr><td>Contratos colectivos p/año. Acum. en 2015</td><td>6,565</td><td>29,508</td></tr><tr><td>Total de Unidades Económicas (2014)</td><td>5,144,056</td><td>5,654,014</td></tr></table> <p>Fuente: INEGI, JFCA.</p> <p>En el portal de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se tienen registrados un total de 29,508 contratos colectivos de trabajo al 28 de septiembre de 2015, los cuales no se encuentran sistematizados por año y el método de consulta es solo en textos. Corresponde a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje el registro de los Contratos Colectivos.</p> • Porcentaje del total de empresas que pertenecen a una organización gremial de empleadores (UaR03):		2009	2015	CNC	n.a.	0.52	Contratos colectivos p/año. Acum. en 2015	6,565	29,508	Total de Unidades Económicas (2014)	5,144,056	5,654,014
	2009			2015											
CNC	n.a.			0.52											
Contratos colectivos p/año. Acum. en 2015	6,565			29,508											
Total de Unidades Económicas (2014)	5,144,056			5,654,014											
Carta de la Organización de los Estados Americanos	Si/1948	<table><tr><td></td><td>2015</td></tr><tr><td>Total de empresas registradas en el SIEM*</td><td>692,014</td></tr><tr><td>Total de Cámaras registradas en el SIEM*</td><td>207</td></tr><tr><td>Total de Unidades Económicas</td><td>5,664,515</td></tr><tr><td>% Egrem</td><td>12.22</td></tr></table> <p>Fuente: Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM).</p>		2015	Total de empresas registradas en el SIEM*	692,014	Total de Cámaras registradas en el SIEM*	207	Total de Unidades Económicas	5,664,515	% Egrem	12.22			
	2015														
Total de empresas registradas en el SIEM*	692,014														
Total de Cámaras registradas en el SIEM*	207														
Total de Unidades Económicas	5,664,515														
% Egrem	12.22														
Protocolo de Buenos Aires	Si/1968														
Protocolo de Cartagena de Indias	Si/1988														
Protocolo de Washington	No														
Protocolo de Managua	Si/1994														
• Consagración de las libertades sindicales en la Constitución															
a) Consagración en la constitución del derecho a la asociación (UaE09): La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) señala en su Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. Si bien, expertos en el tema señalan que: “El apartado B del artículo 123, es un apartado de excepción, restringe derechos como el de la libre sindicalización, la contratación colectiva y el de huelga”.															

BASES TÉCNICO METODOLÓGICAS PARA EL INFORME DE MÉXICO AL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR
 SEGUNDO AGRUPAMIENTO DE DERECHOS
 MATRIZ DE HALLAZGOS... (continuación)

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS																		
<p>b) Consagración en la constitución del derecho de reunión (UaE10): La CPEUM señala en su Artículo 9.- No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito (...) No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto, a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta (...).</p> <p>c) Consagración en la constitución del derecho a la huelga (UaE11): La CPEUM señala en su Artículo 123.- Apartado A. Fracción XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros. Apartado B. Fracción X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes.</p> <p>d) Consagración en la legislación del derecho a la negociación colectiva (UaE12): Ley Federal del Trabajo, Art. 2, Párr. 3.- El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.</p>	<p>e) Educación en libertades sindicales y ciudadanía laboral (UaP05): En México no existen políticas públicas o programas para la educación en libertades sindicales y ciudadanía laboral. Sin embargo, el artículo 123 constitucional apartado A Fracción XVI, señala que: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y tanto los obreros como empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales (...).</p> <p>f) Resolución de conflictos laborales (UaP06): Se identificaron algunos elementos para la resolución de conflictos laborales, en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, en el Objetivo 4. Conservar la paz laboral, así como fortalecer la conciliación, procuración e impartición de justicia laboral. Estrategias 4.1, 4.2 y 4.3.</p> <p>g) Monitoreo a la negociación colectiva (UaP07): En México no existen políticas públicas o programas para el monitoreo a la negociación colectiva, únicamente se identificaron algunos elementos en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, en la Línea de Acción 1.2.7. Promover las cuotas de género en los sindicatos para asegurar la representación de las mujeres en negociaciones contractuales colectivas.</p>	<p>La "Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones" es de observancia en todo el territorio nacional; se recomienda a las empresas registrarse en el SIEM, pero se observa que la cobertura es mínima.</p> <p>• Número de días no laborados por efecto de huelgas (UaR04):</p> <table> <tr> <th></th><th>2000</th><th>2010</th></tr> <tr> <td>Emplazamientos a huelga</td><td>8,282</td><td>12,682</td></tr> <tr> <td>Total de huelgas</td><td>26</td><td>11</td></tr> <tr> <td>Trabajadores involucrados en huelgas</td><td>60,015</td><td>2,742</td></tr> <tr> <td>Días perdidos acumulados en el año</td><td>11,275</td><td>3,274</td></tr> <tr> <td>Días Persona Perdidos Acum (miles)*</td><td>1,755</td><td>312</td></tr> </table> <p>Fuente: STPS.</p> <p>De acuerdo con la información de la Secretaría del Trabajo el panorama relativo a huelgas en el país ha mejorado sistemáticamente. Sin embargo, en opinión de expertos sindicales, estos resultados se deben a la imposibilidad material de estallar las huelgas, derivada de la existencia de sindicatos de protección.</p>		2000	2010	Emplazamientos a huelga	8,282	12,682	Total de huelgas	26	11	Trabajadores involucrados en huelgas	60,015	2,742	Días perdidos acumulados en el año	11,275	3,274	Días Persona Perdidos Acum (miles)*	1,755	312
	2000	2010																		
Emplazamientos a huelga	8,282	12,682																		
Total de huelgas	26	11																		
Trabajadores involucrados en huelgas	60,015	2,742																		
Días perdidos acumulados en el año	11,275	3,274																		
Días Persona Perdidos Acum (miles)*	1,755	312																		

BASES TÉCNICO METODOLÓGICAS PARA EL INFORME DE MÉXICO AL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR
 SEGUNDO AGRUPAMIENTO DE DERECHOS
 MATRIZ DE HALLAZGOS... (continuación)

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS												
<p>Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del 123 constitucional. Art. 67.- Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.</p> <p>• Reglamentación del derecho a la huelga y a la negociación colectiva en el caso de servicios públicos esenciales (UaE13): LFT: Artículo 466.- Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios: I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino. II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.</p> <p>• Requisitos para asociarse a organizaciones sindicales y ejercer el derecho de huelga (UaE14): LFT: Artículo 451.- Para suspender los trabajos se requiere: I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior; II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento (...); III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados.</p>	<p>• Porcentaje de los casos resueltos sobre conflictos laborales, en instancias administrativas (UaP08):</p> <table><tr><th>2012</th><th>Registradas</th><th>Resueltas</th></tr><tr><td>JFCA. Demandas individuales (miles)</td><td>90.8</td><td>119.6</td></tr></table> <p>Fuente: STPS.</p> <p>Se cuenta únicamente con los registros sistematizados de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de donde no se pueden derivar conclusiones sobre la situación de la problemática nacional.</p> <p>• Número de solicitudes de inscripción de sindicatos rechazadas en los últimos cinco años (UaP09):</p> <table><tr><th></th><th>2010-2014</th></tr><tr><td>Negativas de registro</td><td>137</td></tr><tr><td>Sindicatos registrados</td><td>390</td></tr></table> <p>Fuente: STPS.</p> <p>Formalmente, las solicitudes con negativa de inscripción son aquellas que no cumplen con lo establecido en los artículos 365 y 527 de la Ley Federal de Trabajo; si bien, la “toma de nota” vulnera el derecho a la libertad sindical de los trabajadores. Para el periodo 2010-2014, las negativas equivaldrían al 35% de los sindicatos</p>	2012	Registradas	Resueltas	JFCA. Demandas individuales (miles)	90.8	119.6		2010-2014	Negativas de registro	137	Sindicatos registrados	390	<p>• Número de denuncias por hechos sucedidos en el país ante el Comité de Libertad Sindical (UaR05): Se registran nueve denuncias ante el CLS de la OIT, entre 2009 y 2013. Entre éstas, destaca la queja 2694 referida al “Cuestionamiento global del sistema de relaciones laborales como consecuencia de la práctica enormemente extendida de los contratos colectivos de protección patronal”. Sobre esta se destaca que: “Un caso concreto que acredita la disparidad entre la imagen exterior y la política real ha sido la queja 2694, presentada ante la OIT por las organizaciones sindicales más importantes del mundo y destacados gremios nacionales. En ella se exhibe el funcionamiento del modelo laboral, se explican y documentan los obstáculos para adquirir personalidad jurídica y reconocimiento de las directivas sindicales, la degradación de la contratación colectiva a partir de la potestad que se otorga a los patrones para escoger el sindicato con el cual firman contrato colectivo y para mantenerlo aun en contra de la voluntad de los trabajadores; se acreditan con detalle las deficiencias en la administración de la justicia que suele actuar con parcialidad y lentitud, se muestran las prácticas de corrupción consentidas y promovidas por los propios gobiernos tanto en el ámbito local como federal, cuyo producto son los llamados contratos colectivos de protección patronal que abarcan más de 90 por ciento de los</p>
2012	Registradas	Resueltas												
JFCA. Demandas individuales (miles)	90.8	119.6												
	2010-2014													
Negativas de registro	137													
Sindicatos registrados	390													

BASES TÉCNICO METODOLÓGICAS PARA EL INFORME DE MÉXICO AL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR
 SEGUNDO AGRUPAMIENTO DE DERECHOS
 MATRIZ DE HALLAZGOS... (continuación)

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
<p>LFTSE: Artículo 72.- Los sindicatos serán registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a cuyo efecto remitirán a éste, por duplicado, los siguientes documentos. I.- El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por la directiva de la agrupación; II.- Los estatutos del sindicato. III.- El acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada de aquella, y IV.- Una lista de los miembros de que se componga el sindicato. Analistas del tema señalan que: "La falta de imparcialidad de las juntas ha sido un obstáculo para la renovación del sindicalismo y el fortalecimiento de la negociación colectiva real".</p> <p>• Garantía en la legislación de que la ilegalidad de las huelgas solo puede ser declarada por un juez mediante un debido proceso con plenas garantías (UaE15):</p> <p>LFTSE: Artículo 101.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de un término de setenta y dos horas, computado desde la hora en que se reciba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, (...).</p>	<p>registrados (sin considerar que algunos de los rechazados pueden haber sido aceptados posteriormente, pues no se cuenta con la información detallada por caso).</p>	<p>centros de trabajo; en fin, se comprueba con pelos y señales cómo el modelo laboral mexicano es contrario a los compromisos y principios asumidos por nuestro país ante la comunidad internacional" (Arturo Alcalde Justiniani. (2011). "México frente a la campaña mundial por el trabajo decente". <i>La Jornada</i>). Después de más de seis años y de varias recomendaciones específicas emitidas al respecto por el CLS, la queja no ha sido resuelta.</p>

BASES TÉCNICO METODOLÓGICAS PARA EL INFORME DE MÉXICO AL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR
 SEGUNDO AGRUPAMIENTO DE DERECHOS
 MATRIZ DE HALLAZGOS... (continuación)

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS																									
CONTEXTO FINANCIERO BÁSICO Y COMPROMISOS PRESUPUESTARIOS																											
<ul style="list-style-type: none">Porcentaje del presupuesto nacional del Ramo 14 (Trabajo y/o empleo) para la jurisdicción laboral (UfE01) <table><tr><td></td><td>2010</td><td>2014</td></tr><tr><td>RAMO 14/PEF</td><td>0.15</td><td>0.14</td></tr><tr><td>%Ppto JL/PEF <small>Ramo14</small></td><td>29.9</td><td>30.6</td></tr></table> <p>Fuente: SHCP.</p> <p>Aun cuando no existen parámetros internacionales establecidos, se considera que el presupuesto es muy reducido, contrario a la necesidad de fortalecer los organismos para el acceso a la justicia en materia laboral y libertad sindical.</p>		2010	2014	RAMO 14/PEF	0.15	0.14	%Ppto JL/PEF <small>Ramo14</small>	29.9	30.6	<ul style="list-style-type: none">Proporción de recursos en programas en materia de protección y promoción de las libertades sindicales (UfP01): <table><tr><td></td><td>2012</td><td>2014</td></tr><tr><td>Proporción de gasto asignado a programas con algunas actividades sindicales, respecto al Ramo 14</td><td>1.7%</td><td>1.5%</td></tr></table> <p>Fuente: SHCP.</p> <p>No hay programas específicos para protección y promoción de libertades sindicales. Se identificaron asignaciones relacionadas con ciertas actividades tangenciales para sindicatos, en montos mínimos.</p>		2012	2014	Proporción de gasto asignado a programas con algunas actividades sindicales, respecto al Ramo 14	1.7%	1.5%	<ul style="list-style-type: none">Porcentaje de los sindicatos con un número de afiliados inferior a 500 (UfR01): <table><tr><td></td><td>2015</td></tr><tr><td>Sindicatos con socios <500</td><td>476</td></tr><tr><td>Sindicatos con socios ≥ 500</td><td>40</td></tr><tr><td>Total de Sindicatos</td><td>516</td></tr><tr><td>% Sind núm afil <500</td><td>92.2%</td></tr></table> <p>Fuente: STPS.</p> <p>Aun cuando se obtuvieron datos de la Dirección General de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Protección Social, éstos no son consistentes con la información contenida en el portal que señala un total de 1,731 asociaciones registradas.</p>		2015	Sindicatos con socios <500	476	Sindicatos con socios ≥ 500	40	Total de Sindicatos	516	% Sind núm afil <500	92.2%
	2010	2014																									
RAMO 14/PEF	0.15	0.14																									
%Ppto JL/PEF <small>Ramo14</small>	29.9	30.6																									
	2012	2014																									
Proporción de gasto asignado a programas con algunas actividades sindicales, respecto al Ramo 14	1.7%	1.5%																									
	2015																										
Sindicatos con socios <500	476																										
Sindicatos con socios ≥ 500	40																										
Total de Sindicatos	516																										
% Sind núm afil <500	92.2%																										
CAPACIDADES ESTATALES																											
<ul style="list-style-type: none">Instancia de diálogo social tripartita con incidencia en la formulación de la política económica y laboral (UcE01): <p>No existe una instancia de diálogo social tripartita con incidencia en la formulación de la política económica y laboral a nivel federal. Se identificó la existencia de los Consejos Económicos y Sociales en algunas entidades de la República Mexicana como: Ciudad de México, Jalisco, Michoacán, Tlaxcala, Zacatecas y San Luis Potosí.</p>	<ul style="list-style-type: none">Porcentaje de avance en las metas de los programas relacionados con las libertades sindicales (UcP01): <p>En México, no existen programas relacionados con libertades sindicales, en consecuencia tampoco hay metas sobre las cuales se pueda medir avances.</p>	<ul style="list-style-type: none">Tasa de inspección laboral (UcR01): <table><tr><td></td><td>2005</td><td>2009</td><td>2014</td></tr><tr><td>Tasa de Inspección Laboral X empresas</td><td>6.67</td><td>8.26</td><td>12.72</td></tr></table> <p>Fuente: STPS e INEGI.</p>		2005	2009	2014	Tasa de Inspección Laboral X empresas	6.67	8.26	12.72																	
	2005	2009	2014																								
Tasa de Inspección Laboral X empresas	6.67	8.26	12.72																								

BASES TÉCNICO METODOLÓGICAS PARA EL INFORME DE MÉXICO AL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR
 SEGUNDO AGRUPAMIENTO DE DERECHOS
 MATRIZ DE HALLAZGOS... (continuación)

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS																		
<ul style="list-style-type: none"> Sanciones en la normatividad vigente asociadas a vulneraciones contra las libertades sindicales (UcE02): LFT: Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a: (...) VII. De 250 a 2500 veces el salario mínimo general, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, IV, V, VI y VII, y 357 segundo párrafo. Registro de vulneraciones a los derechos laborales (UcE03): En México no existe un registro de vulneraciones a los derechos laborales que contribuya al fortalecimiento de tales derechos. Se identificó la existencia de un catálogo sistematizado de violaciones, de acuerdo a los principios de la OIT, elaborado por investigadores de la UAM-I y el FAT (ver ficha). 	<ul style="list-style-type: none"> Casos resueltos por tribunales de arbitramento u otros mecanismos para solucionar disputas sobre negociación colectiva (UcP02): <table border="1"> <thead> <tr> <th>2012</th><th>Registradas</th><th>Resueltas</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>JFCA. Demandas colectivas</td><td>459</td><td>466</td></tr> </tbody> </table> <p>Fuente: STPS</p> <p>Datos de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social indican que cada año, ocho de cada 10 emplazamientos a huelga son por demanda de la firma de contrato; y el resto por revisión, salario o violaciones.</p> Pacto laboral en el marco de las instancias de diálogo social (UcP03): No existe un pacto vigente en términos laborales. 	2012	Registradas	Resueltas	JFCA. Demandas colectivas	459	466	<p>Se destaca que el proceso de inspección se ve obstaculizado por circunstancias que reducen su eficacia como: las múltiples y diversas acciones a cargo de los inspectores, falta de inspección en la economía informal, insuficiente cobertura, atribuciones con alcances limitados.</p> <ul style="list-style-type: none"> Proporción entre la tasa de sindicalización más alta y la más baja entre entidades territoriales (UcR02): <table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th>2010-I</th><th>2015-I</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Proporción entre tasas más alta/más baja EF</td><td>2.9</td><td>3.3</td></tr> <tr> <td>Tasa de sindicalización más alta</td><td>26.3%</td><td>26.6%</td></tr> <tr> <td>Tasa de sindicalización más baja</td><td>9.2%</td><td>8.2%</td></tr> </tbody> </table> <p>Fuente: INEGI, ENOE.</p> <p>La diferencia entre las tasas de sindicalización por entidad federativa alcanza casi 20 puntos porcentuales. En el período revisado, Tamaulipas ha mantenido la tasa más alta, los estados con tasas más bajas con Guanajuato, Chihuahua y Baja California.</p> 		2010-I	2015-I	Proporción entre tasas más alta/más baja EF	2.9	3.3	Tasa de sindicalización más alta	26.3%	26.6%	Tasa de sindicalización más baja	9.2%	8.2%
2012	Registradas	Resueltas																		
JFCA. Demandas colectivas	459	466																		
	2010-I	2015-I																		
Proporción entre tasas más alta/más baja EF	2.9	3.3																		
Tasa de sindicalización más alta	26.3%	26.6%																		
Tasa de sindicalización más baja	9.2%	8.2%																		

BASES TÉCNICO METODOLÓGICAS PARA EL INFORME DE MÉXICO AL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR
 SEGUNDO AGRUPAMIENTO DE DERECHOS
 MATRIZ DE HALLAZGOS... (continuación)

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS														
		<ul style="list-style-type: none">• Número de contratos colectivos registrados anualmente (UcR03):<table><tr><th></th><th>2005</th><th>2010</th><th>2012</th></tr><tr><td>Contratos colectivos de trabajo p/año</td><td>5,034</td><td>6,881</td><td>7,250</td></tr></table><p>Fuente: STPS.</p><p>El contrato colectivo de trabajo es un instrumento legal que hace efectiva la justiciabilidad y exigibilidad del derecho al trabajo. El Dr. Alfonso Bouzas señala que el 90% de los contratos laborales en el país son contratos de protección, es decir, instrumentos de contratación colectiva simulada, pues se celebran, firman y revisan al margen de los trabajadores. Estos contratos surgieron para evitar el estallamiento de huelgas, pues la ley laboral permite emplazar a paro laboral por la ausencia de firma de contrato colectivo de trabajo.</p>• Registro de nuevos sindicatos anualmente (UcR04):<table><tr><th></th><th>2012</th><th>2014</th></tr><tr><td>Registro de nuevos sindicatos</td><td>129</td><td>78</td></tr></table><p>Fuente: STPS.</p>		2005	2010	2012	Contratos colectivos de trabajo p/año	5,034	6,881	7,250		2012	2014	Registro de nuevos sindicatos	129	78
	2005	2010	2012													
Contratos colectivos de trabajo p/año	5,034	6,881	7,250													
	2012	2014														
Registro de nuevos sindicatos	129	78														

BASES TÉCNICO METODOLÓGICAS PARA EL INFORME DE MÉXICO AL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR
 SEGUNDO AGRUPAMIENTO DE DERECHOS
 MATRIZ DE HALLAZGOS... (continuación)

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS						
		<p>Los registros no están sistematizados a nivel nacional, la ficha presenta la información que tiene la Secretaría de Trabajo, pero no incluye los datos de las Juntas Locales. Para fortalecer el modelo sindical se requiere asegurar la transparencia y apertura total de los registros por parte de las autoridades correspondientes y, por supuesto, la eliminación de los “contratos de protección”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de procesos de negociación colectiva apoyados por el Estado en los últimos cinco años (UcR05): <table border="1"> <tr> <td></td><td>2012</td><td>2014</td></tr> <tr> <td>Tot conflictos colec s/emplazam.</td><td>321</td><td>425</td></tr> </table> <p>Fuente: STPS.</p> <p>Los conflictos colectivos que no incluyeron emplazamiento a huelga, atendidos por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, representan aproximadamente el 2.5%, respecto a los que sí incluyeron emplazamiento.</p>		2012	2014	Tot conflictos colec s/emplazam.	321	425
	2012	2014						
Tot conflictos colec s/emplazam.	321	425						

BASES TÉCNICO METODOLÓGICAS PARA EL INFORME DE MÉXICO AL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR
 SEGUNDO AGRUPAMIENTO DE DERECHOS
 MATRIZ DE HALLAZGOS... (continuación)

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS															
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN																	
<p>• Mecanismos judiciales para proteger a los trabajadores sindicalizados de acciones arbitrarias por parte del empleador (UdE01): No se identificaron sanciones penales por actitudes anti-sindicales, únicamente se encontraron sanciones de tipo administrativo en la Ley Federal del Trabajo, Título Dieciséis, Responsabilidades y Sanciones, Artículo 992. “Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título (...)”. En este contexto cabe destacar la opinión del Lic. Arturo Alcalde Justiniani: “Si queremos soluciones tenemos que cambiar la estructura de la autoridad: las Juntas de Conciliación y Arbitraje hoy son una simulación y responden a tres intereses: lentitud, corrupción e intereses en juego (...)”.</p> <p>• Restricciones legales para la afiliación y la conformación de sindicatos (UdE02): Las restricciones se encuentran en la LFT: “Artículo 366.- El registro podrá negarse únicamente: I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356; II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365. Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las</p>	<p>• Mecanismos legales para garantizar derecho de asociación, huelga y negociación colectiva de trabajadores tercerizados (UdP01): En México no existen mecanismos legales para garantizar derecho de asociación, huelga y negociación colectiva de trabajadores tercerizados.</p> <p>• Jurisprudencia sobre libertad sindical (UdP02): La Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió las siguientes Tesis jurisprudenciales y Tesis aislada sobre libertad sindical: Jurisprudencia (Registro: 2006607): Sindicatos. El artículo 371, fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo, al prever que sus estatutos contendrán el procedimiento para la elección de su directiva y que ésta podrá realizarse mediante votación indirecta, no viola los principios de autonomía, y libertad sindicales (Legislación vigente a partir del 1o. de diciembre de 2012). Jurisprudencia (Registro 160992): Sindicatos. La autoridad laboral está facultada para cotejar las actas de asamblea relativas a la elección o cambio de directiva, a fin de verificar el cumplimiento de los requisitos formales que rigieron el procedimiento conforme a sus estatutos o, subsidiariamente, a la Ley Federal del Trabajo (Modificación de la Jurisprudencia 2a./J. 86/2000).</p>	<p>• Proporción de tasas sindicalización de grupos poblacionales en relación con la tasa de sindicalización general (UdR01):</p> <table> <tr> <th></th><th>2010-I</th><th>2015-I</th></tr> <tr> <td>Proporción tasa sind mujeres/ Tasa general</td><td>1.21</td><td>1.19</td></tr> <tr> <td>Proporción tasa sind rural/ Tasa general</td><td>0.54</td><td>0.52</td></tr> <tr> <td>Proporción tasa sind jóvenes/ Tasa general</td><td>0.17</td><td>0.18</td></tr> <tr> <td>Prop tasa sind estrato bajo y medio bajo/ T. gral</td><td>0.81</td><td>0.83</td></tr> </table> <p>Fuente: INEGI, ENOE.</p> <p>Las mayores brechas en las tasas de sindicalización se ubican en el grupo de jóvenes (de 15 a 19 años), en las zonas rurales y en los estratos socioeconómicos bajo y medio-bajo (donde se encuentra el 65% de la población total), lo cual exacerba la precariedad laboral de estos grupos de población. En el caso de los jóvenes la tasa de descenso de la sindicalización es un dato que muestra un mayor deterioro laboral. La tasa de sindicalización de las mujeres es un dato positivo pues se ubica en aproximadamente 20 puntos por encima de la media.</p>		2010-I	2015-I	Proporción tasa sind mujeres/ Tasa general	1.21	1.19	Proporción tasa sind rural/ Tasa general	0.54	0.52	Proporción tasa sind jóvenes/ Tasa general	0.17	0.18	Prop tasa sind estrato bajo y medio bajo/ T. gral	0.81	0.83
	2010-I	2015-I															
Proporción tasa sind mujeres/ Tasa general	1.21	1.19															
Proporción tasa sind rural/ Tasa general	0.54	0.52															
Proporción tasa sind jóvenes/ Tasa general	0.17	0.18															
Prop tasa sind estrato bajo y medio bajo/ T. gral	0.81	0.83															

BASES TÉCNICO METODOLÓGICAS PARA EL INFORME DE MÉXICO AL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR
 SEGUNDO AGRUPAMIENTO DE DERECHOS
 MATRIZ DE HALLAZGOS... (continuación)

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS								
autoridades correspondientes podrá negarlo”; a pesar de que las restricciones son aparentemente mínimas, diversos analistas coinciden en señalar que la “toma de nota” es una importante restricción en México, constituyendo dichos registros graves obstáculos administrativos de facto.	<p>Jurisprudencia (Registro: 168634): ISSSTE. La integración de los órganos de gobierno del Instituto, PENSIONISSTE y FOVISSTE, no trasciende a la vida independiente de los sindicatos (Legislación vigente a partir del 1o. de abril de 2007).</p> <p>Jurisprudencia (Registro: 168569): Recuento para determinar la titularidad del contrato colectivo de trabajo previsto en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben ordenar y garantizar que en su desahogo los trabajadores emitan voto personal, libre, directo y secreto.</p> <p>Jurisprudencia (Registro: 193868): Sindicación única. Las leyes o estatutos que la prevén, violan la libertad sindical consagrada en el artículo 123, apartado B, fracción X, constitucional.</p> <p>Tesis aislada (Registro: 2004724): Libertad sindical. Las facilidades apropiadas a conceder a los representantes sindicales, respecto del desempeño de sus funciones, deben otorgarse aunque no se trate de sindicatos titulares del contrato colectivo de trabajo.</p> <p>• Programas que fomenten la organización y los espacios de negociación colectiva de población tradicionalmente discriminada (mujeres, jóvenes, adultos mayores, afrodescendientes, indígenas, LGBTTTI, población con discapacidad, habitantes rurales, migrantes, etc.) (UdP03):</p>	<p>• Porcentaje de mujeres en la dirigencia sindical (UdR02):</p> <table><tr><td></td><td>2015*</td></tr><tr><td>Mujeres Secretarías Generales</td><td>209</td></tr><tr><td>Hombres Secretarios Generales</td><td>2,802</td></tr><tr><td>%Mujeres dirigencia sindicatos</td><td>6.9%</td></tr></table> <p>Fuente: DGA de la STPS.</p> <p>En México, es sumamente baja la presencia de las mujeres en las organizaciones sindicales a nivel de dirigencia sindical, lo cual no abona a la construcción de políticas incluyentes y a favor de la igualdad de género.</p> <p>• Cobertura de la negociación colectiva desagregada por grupos poblacionales (UdRn01). SE PROPONE GENERAR.</p>		2015*	Mujeres Secretarías Generales	209	Hombres Secretarios Generales	2,802	%Mujeres dirigencia sindicatos	6.9%
	2015*									
Mujeres Secretarías Generales	209									
Hombres Secretarios Generales	2,802									
%Mujeres dirigencia sindicatos	6.9%									

BASES TÉCNICO METODOLÓGICAS PARA EL INFORME DE MÉXICO AL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR
 SEGUNDO AGRUPAMIENTO DE DERECHOS
 MATRIZ DE HALLAZGOS... (continuación)

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
	En México no se cuentan con programas que fomenten la organización y los espacios de negociación colectiva de población tradicionalmente discriminada. Respecto a las mujeres, se identificaron algunos elementos en el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018. Líneas de Acción 3.2.6 Promover la incorporación de cláusulas que incluyan los intereses y demandas de las mujeres, en los contratos colectivos y 3.2.7 Promover acciones afirmativas para facilitar la participación de las mujeres sindicalizadas en los mecanismos de concertación entre los sectores productivos.	
ACCESO A INFORMACIÓN PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> • Registro Sindical en el país (UiE01): En la República Mexicana, los sindicatos tienen la obligación de registrarse de acuerdo al Artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local. En relación con esta normatividad cabe destacar que los requisitos para la obtención del registro sindical, se han convertido en un arma a disposición de las autoridades para cancelar en la práctica su ejercicio. • Preguntas en la encuesta laboral sobre libertades sindicales (UiE02): 	<ul style="list-style-type: none"> • Periodicidad con la que se publican boletines o información sobre el goce de las libertades sindicales (UiP01): No existen boletines oficiales e información de tipo oficial sobre el goce de las libertades sindicales para la población general; tampoco información culturalmente adecuada atendiendo a la diversidad de lenguas y a la población con discapacidad. 	

BASES TÉCNICO METODOLÓGICAS PARA EL INFORME DE MÉXICO AL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR
 SEGUNDO AGRUPAMIENTO DE DERECHOS
 MATRIZ DE HALLAZGOS... (continuación)

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
<p>La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo no tiene entre sus objetivos centrales evaluar la situación de las libertades sindicales en el país, únicamente inquiriere sobre su pertenencia sindical a los trabajadores subordinados y remunerados. La inexistencia de una verdadera encuesta sobre libertades sindicales refuerza la secrecía que favorece los contratos de protección.</p> <p>• Herramientas de información públicas para acceder fácilmente a las principales fuentes normativas y jurisprudenciales del derecho laboral colectivo (UiE03):</p> <p>En México se cuenta con un Semanario Judicial de la Federación, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) que contiene información pública para acceder a las principales fuentes normativas y jurisprudenciales del derecho laboral, en particular, los aspectos colectivos.</p>		
ACCESO A LA JUSTICIA		
<p>• Instancias administrativas para presentar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas a las libertades sindicales (UjE01):</p> <p>La instancia para presentar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas a las libertades sindicales, es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA). Objetivos: Resolver los conflictos colectivos y los individuales, entre trabajadores y patrones y la potestad necesaria para hacer cumplir sus decisiones. Resolver</p>	<p>• Cobertura de la oferta de formación a funcionarios judiciales en derecho laboral colectivo (UjP01):</p> <p>No se identificaron cursos específicos sobre derecho laboral colectivo, ni en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ni en el Poder Judicial.</p> <p>• Número de entradas y salidas de causas en la jurisdicción laboral por asuntos relacionados con las libertades sindicales (UjPn01), SE PROPONE GENERAR</p>	

BASES TÉCNICO METODOLÓGICAS PARA EL INFORME DE MÉXICO AL PROTOCOLO DE SAN SALVADOR
 SEGUNDO AGRUPAMIENTO DE DERECHOS
 MATRIZ DE HALLAZGOS... (continuación)

ESTRUCTURALES	PROCESOS	RESULTADOS
<p>los conflictos de trabajo que pueden ser entre sindicatos y sus propios miembros y entre sindicatos y terceras personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tribunales de arbitramento u otros mecanismos con representación tripartita para dirimir disputas sobre negociación colectiva (UJE02): <p>Los Tribunales de arbitramento son: el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para los trabajadores del Estado y las Juntas de Conciliación y Arbitraje para todo tipo de trabajadores. La mayoría de los especialistas en materia laboral y sindical coinciden en que la figura de mecanismos tripartitos es caduca y requiere ser modificada para dar paso a la intervención del poder judicial; en particular, el informe de resultados de los Foros de Justicia Cotidiana del Centro de Investigación y Docencia Económicas, CIDE, de abril de 2015, refuerza esta recomendación. Es importante referir al proyecto de decreto del Ejecutivo Federal por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la CPEUM, en materia de justicia laboral, publicada en la Gaceta del Senado el 28 de abril de 2016. La iniciativa propone una reforma de fondo al derecho procesal del trabajo. Una de sus premisas fundamentales es que la justicia laboral sea impartida en lo sucesivo por órganos del Poder Judicial Federal o de los poderes judiciales locales, según corresponda.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo promedio de duración de un proceso en la jurisdicción laboral (UjPn02). SE PROPONE GENERAR. 	

V. FICHAS TÉCNICAS DE INDICADORES

Recepción del Derecho

**INDICADOR:
 RATIFICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR DE CONVENIOS DE LA OIT (I)**

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Ratificación y entrada en vigor de convenios de la OIT (i)	Clave del Indicador	UaE01
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87).		
Cumplimiento	Sí		
Síntesis	<p>Artículo 1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.</p> <p>Artículo 2. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.</p> <p>Artículo 3. 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.</p> <p>Artículo 5. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.</p>		
Reservas, declaraciones interpretativas	Ninguna		
Ratificación/Vigencia	CRLSPDS. Ratificación: 1 de abril de 1950. Entrada en vigor internacional: 4 de julio de 1950		
Fuentes de información	Organización Internacional del Trabajo En: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764 Consulta: 02/09/2015		
Unidad de observación	Convenio	Frecuencia de observación	Trianual

DATOS PARA EL INFORME:

Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación.	Sí/1950
--	---------

INDICADOR:
 RATIFICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR DE CONVENIOS DE LA OIT (II)

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Ratificación y entrada en vigor de convenios de la OIT (ii)	Clave del Indicador	UaE02
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Convenio Relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98).		
Cumplimiento	No		
Síntesis	<p>Artículo 1. 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.</p> <p>Artículo 3. Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.</p> <p>Artículo 4. Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.</p>		
Observaciones	<p>La situación sobre la ratificación de este convenio es contradictoria, a pesar de que el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitió un oficio (dirigido a la Secretaria General de la Confederación Sindical Internacional, Sra. Sarah Burrow) y un comunicado en marzo de 2015, en el cual se comprometía a promover ante el Senado la ratificación del Convenio 98 de la OIT. De acuerdo con información posterior, la Sra. Burrow señaló que: "En México, el STPS me informó que existen sindicatos que se oponen a la ratificación del convenio 98 de la OIT". <i>Atenta Nota informativa de la reunión de la Comisión de Relaciones del 20 de octubre de 2015.</i> Archivo Vicepresidencia de Relaciones de UNT. México. 2015.</p>		
Reservas, declaraciones interpretativas	No aplica		
Vigencia	No aplica		

RATIFICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR DE CONVENIOS DE LA OIT (II) (continuación)

Fuentes de información	Organización Internacional del Trabajo En: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764 Consulta: 02/09/2015		
Unidad de observación	Convenio	Frecuencia de observación	Triannual

DATOS PARA EL INFORME:

Convenio Relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.	No
--	----

INDICADOR:
RATIFICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR DE CONVENIOS DE LA OIT (III)

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Ratificación y entrada en vigor de convenios de la OIT (iii)	Clave del Indicador	UaE03
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Convenio sobre la representación de los trabajadores, 1971 (núm. 135).		
Cumplimiento	Sí		
Síntesis	<p>Artículo 1. Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.</p> <p>Artículo 2. 1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.</p> <p>2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada. 3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.</p> <p>Artículo 3. A los efectos de este Convenio, la expresión representantes de los trabajadores comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate: (a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o (b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.</p>		
Reservas, declaraciones interpretativas	Ninguna		
Ratificación/Vigencia	CRT. Ratificación: 2 de mayo de 1974. Entrada en vigor internacional: 30 de junio de 1973.		
Fuentes de información	<p>Organización Internacional del Trabajo</p> <p>En: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764</p> <p>Consulta: 02/09/2015</p>		
Unidad de observación	Convenio	Frecuencia de observación	Triannual

DATOS PARA EL INFORME:

Convenio sobre la representación de los trabajadores.	Sí/1974
---	---------

INDICADOR:
 RATIFICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR DE CONVENIOS DE LA OIT (IV)

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Ratificación y entrada en vigor de convenios de la OIT (iv)	Clave del Indicador	UaE04
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141).		
Cumplimiento	Sí		
Síntesis	<p>Artículo 2. 1. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajadores rurales abarca a todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados como, a reserva de las disposiciones del párrafo 2 de este artículo, de personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios. 2. El presente Convenio se aplica sólo a aquellos arrendatarios, aparceros o pequeños propietarios cuya principal fuente de ingresos sea la agricultura y que trabajen la tierra por sí mismos o únicamente con ayuda de sus familiares, o recurriendo ocasionalmente a trabajadores supletorios y que: (a) no empleen una mano de obra permanente; o (b) no empleen una mano de obra numerosa, con carácter estacional; o (c) no hagan cultivar sus tierras por aparceros o arrendatarios.</p> <p>Artículo 3. 1. Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajen por cuenta propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. 2. Los principios de la libertad sindical deberán respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deberán tener un carácter independiente y voluntario, y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión. 3. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores rurales no podrá estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo. 4. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente artículo, los trabajadores rurales y sus organizaciones respectivas deberán, lo mismo que las demás personas o colectividades organizadas, respetar la legalidad. 5. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente artículo.</p>		
Reservas, declaraciones interpretativas	Ninguna		
Ratificación/Vigencia	COTR. Ratificación: 28 de junio de 1978. Entrada en vigor internacional: 24 de noviembre de 1977.		
Fuentes de información	Organización Internacional del Trabajo En: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764 Consulta: 02/09/2015		
Unidad de observación	Convenio	Frecuencia de observación	Trienal

DATOS PARA EL INFORME:

Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales	DRD-2015. Comisión Nacional de los Derechos Humanos	Sí/1978
---	---	---------

INDICADOR:
RATIFICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR DE CONVENIOS DE LA OIT (V)

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Ratificación y entrada en vigor de convenios de la OIT (v)	Clave del Indicador	UaE05
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).		
Cumplimiento	No		
Síntesis	<p>Artículo 2. A los efectos del presente Convenio, la expresión empleado público designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1.</p> <p>Artículo 3. A los efectos del presente Convenio, la expresión organización de empleados públicos designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.</p> <p>Artículo 4. 1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella; (b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.</p> <p>Artículo 5. 1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas. 2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración. 3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.</p>		
Observaciones	<p>La no ratificación de este convenio impacta la propia Constitución, que en su artículo 123, coloca a los empleados públicos en una situación de desventaja. De acuerdo con Arturo Alcalde Justiniani: "El apartado B del artículo 123, es un apartado de excepción, restringe derechos como el de la libre sindicalización, la contratación colectiva y el de huelga..." Ponencia presentada en: <i>Seminario La justicia laboral y trabajo digno en México. Apartado A y Apartado B</i>. Organizado por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. y la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, el 24 y 25 de septiembre de 2015.</p>		
Reservas, declaraciones interpretativas	No aplica		

RATIFICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR DE CONVENIOS DE LA OIT (V) (continuación)

Vigencia	No aplica		
Fuentes de información	Organización Internacional del Trabajo En: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,es,C151,/Document Consulta: 03/09/2015		
Unidad de observación	Convenio	Frecuencia de observación	Triannual

DATOS PARA EL INFORME:

Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública.	No
--	----

INDICADOR:
RATIFICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR DE CONVENIOS DE LA OIT (VI)

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Ratificación y entrada en vigor de convenios de la OIT (vi)	Clave del Indicador	UaE06
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Convenio sobre negociación colectiva, 1981 (núm. 154).		
Cumplimiento	No		
Síntesis	<p>Artículo 2. A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.</p> <p>Artículo 3. 1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión negociación colectiva se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes. 2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión negociación colectiva incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.</p>		
Reservas, declaraciones interpretativas	No aplica		
Vigencia	No aplica		
Fuentes de información	<p>Organización Internacional del Trabajo</p> <p>En: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO</p> <p>Consulta: 03/09/2015</p>		
Unidad de observación	Convenio	Frecuencia de observación	Triannual

DATOS PARA EL INFORME:

Convenio sobre negociación colectiva.	No
---------------------------------------	----

INDICADOR:
RATIFICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR DE CONVENIOS DE LA OIT (VII)

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Ratificación y entrada en vigor de convenios de la OIT (vii)	Clave del Indicador	UaE07
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Convenio sobre las consultas tripartitas, 1976 (núm. 144).		
Cumplimiento	Sí		
Síntesis	<p>Artículo 1. En el presente Convenio, la expresión organizaciones representativas significa las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, que gocen del derecho a la libertad sindical.</p> <p>Artículo 2. 1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo a que se refiere el artículo 5, párrafo 1, más adelante. 2. La naturaleza y la forma de los procedimientos a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán determinarse en cada país de acuerdo con la práctica nacional, después de haber consultado a las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan y donde tales procedimientos aún no hayan sido establecidos.</p> <p>Artículo 3. 1. Los representantes de los empleadores y de los trabajadores, a efectos de los procedimientos previstos en el presente Convenio, serán elegidos libremente por sus organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan. 2. Los empleadores y los trabajadores estarán representados en pie de igualdad en cualquier organismo mediante el cual se lleven a cabo las consultas.</p>		
Reservas, declaraciones interpretativas	Ninguna		
Ratificación/Vigencia	CCT. Ratificación: 28 de junio de 1978. Entrada en vigor internacional: 16 de mayo de 1978.		
Fuentes de información	<p>Organización Internacional del Trabajo</p> <p>En: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764</p> <p>Consulta: 03/09/2015</p>		
Unidad de observación	Convenio	Frecuencia de observación	Triannual

DATOS PARA EL INFORME:

Convenio sobre las consultas tripartitas.	Sí/1978
---	---------

INDICADOR:
PRINCIPALES INSTRUMENTOS OEA

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Principales instrumentos OEA	Clave del Indicador	UaE08
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Ratificación de los principales instrumentos del Sistema Interamericano: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Convención Americana sobre Derechos Humanos; Carta de la OEA; Protocolo de Reforma a la Carta de la OEA: “Protocolo de Buenos Aires”, “Protocolo de Cartagena de Indias”, “Protocolo de Washington”, “Protocolo de Managua”.		
Cumplimiento	DADDH - Sí. CADH - Sí. COEA - Sí. PBA - Sí. PCI - Sí. PW - No. PM - Sí.		
Síntesis	<p>Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Artículo XXII. Derecho de asociación. Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden.</p> <p>Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”. Artículo 16. Libertad de Asociación. 1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole. 2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. 3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.</p> <p>Carta de la OEA. Artículo 45. Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos: a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica; b) El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar; c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva.</p>		

PRINCIPALES INSTRUMENTOS OEA (continuación)

Reservas, declaraciones interpretativas	DADDH - Ninguna. CADH - Párrafo 2 del Artículo 23 ya que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 130, dispone que los Ministros de los cultos no tendrán voto activo, ni pasivo, ni derecho para asociarse con fines políticos. PBA - Ninguna; PCI - Ninguna. PW - Se presentó una Declaración en ocasión de la aprobación del referido Protocolo: "México expresa su más rotundo rechazo a todo intento de perturbar el orden constitucional en cualquier país... no es aceptable que se den al organismo regional poderes supranacionales e instrumentos de intervención en los asuntos internos de nuestros Estados". PM - Ninguna.		
Ratificación/Vigencia	DADDH-02/05/1948; CADH-Adhesión 23/03/1981, Entrada en vigor internacional 18/07/1978; COEA-Ratificación 23/11/1948, Entrada en vigor internacional 13/12/1951		
Fuentes de información	Suprema Corte de Justicia de la Nación En: https://www.scjn.gob.mx/libro/Paginas/instrumentos.aspx Consulta: 05/05/2015		
Unidad de observación	Convenio	Frecuencia de observación	Triannual

DATOS PARA EL INFORME:

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (DADH)	Sí/1948
Convención Americana de los Derechos Humanos (CADH)	Sí/1981
Carta de la Organización de los Estados Americanos	Sí/1948

INDICADOR:
PRINCIPALES INSTRUMENTOS OEA
 Continuación...

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Principales instrumentos OEA	Clave del Indicador	UaE08
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Ratificación de los principales instrumentos del Sistema Interamericano: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Convención Americana sobre Derechos Humanos; Carta de la OEA; Protocolo de Reforma a la Carta de la OEA: "Protocolo de Buenos Aires", "Protocolo de Cartagena de Indias", "Protocolo de Washington", "Protocolo de Managua"		
Cumplimiento	DADDH - Sí. CADH - Sí. COEA - Sí. PBA - Sí. PCI - Sí. PW - No. PM - Sí.		
Síntesis	<p>Protocolo de Reforma a la Carta de la OEA: "Protocolo de Buenos Aires". Artículo 43. c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva.</p> <p>"Protocolo de Cartagena de Indias". Artículo 33. g) Salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos.</p> <p>"Protocolo de Washington". Artículo 33. g) Salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos.*</p> <p>"Protocolo de Managua". Artículo 94. 3) Fortalecimiento de la conciencia cívica de los pueblos americanos, como uno de los fundamentos del ejercicio efectivo de la democracia y la observancia de los derechos y deberes de la persona humana.*</p> <p>El Protocolo de Cartagena de Indias y el Protocolo de Washington forman parte de las Reformas a la Carta de la Organización de los Estados Americanos, coinciden en particular en el Artículo 33 inciso g, referente a las condiciones de trabajo aceptables para todos.</p>		
Reservas, declaraciones interpretativas	PBA - Ninguna; PCI- Ninguna; PW- Se presentó una Declaración en ocasión de la aprobación del referido Protocolo: "México expresa su más rotundo rechazo a todo intento de perturbar el orden constitucional en cualquier país... no es aceptable que se den al organismo regional poderes supranacionales e instrumentos de intervención en los asuntos internos de nuestros Estados". PM- Ninguna.		
Ratificación/Vigencia	PBA-Ratificación 22/04/1968, Entrada en vigor internacional 27/02/1970; PCI-Ratificación 11/10/1988, Entrada en vigor internacional 16/11/1988; PM-Ratificación 18/02/1994, Entrada en vigor internacional 29/01/1996.		

PRINCIPALES INSTRUMENTOS OEA (continuación)

Fuentes de información	Suprema Corte de Justicia de la Nación https://www.scjn.gob.mx/libro/Paginas/instrumentos.aspx Organización de los Estados Americanos En: http://www.oas.org/dil/esp/tratados_A-56_Protocolo_de_Washington_firmas.htm Consulta: 05/05/2015		
Unidad de observación	Convenio	Frecuencia de observación	Triannual

DATOS PARA EL INFORME:

Protocolo de Buenos Aires	Sí/1968
Protocolo de Cartagena de Indias	Sí/1988
Protocolo de Washington	No
Protocolo de Managua	Sí/1994

INDICADOR:
CONSAGRACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN DEL DERECHO A LA ASOCIACIÓN

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Consagración en la Constitución del derecho a la asociación	Clave del Indicador	UaE09
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	La consagración sobre el derecho a la asociación se encuentra en el artículo 123 Apartado A, Fracción XVI y XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.		
Síntesis	<p>Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.</p> <p>Fracción XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.</p> <p>XXII. El patrono que despid a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.</p>		
Vigencia	Párrafo adicionado DOF 19-12-1978. Reformado DOF 18-06-2008		
Observaciones	<p>De acuerdo con investigaciones elaboradas por Arturo Alcalde Justiniani: "El apartado B del Artículo 123, es un apartado de excepción, restringe derechos como el de la libre sindicalización, la contratación colectiva y el de huelga establecidos en distintos convenios internacionales y en particular los Convenios 87, 98, 154 y 163 de OIT".</p> <p>Ponencia presentada en: <i>Seminario La justicia laboral y trabajo digno en México. Apartado A y Apartado B</i>. Organizado por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. y la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, el 24 y 25 de septiembre de 2015.</p>		
Fuentes de información	<p>CPEUM: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_100715.pdf</p> <p>Consultado: 31/08/2015</p>		
Unidad de observación	Constitución	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Artículo 123. Fracción. XVI , XXII
---	---------------------------------------

INDICADOR:
CONSAGRACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN DEL DERECHO DE REUNIÓN

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Consagración en la Constitución del derecho de reunión	Clave del Indicador	UaE10
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	La consagración sobre el derecho de reunión se encuentra en el Artículo 9 constitucional		
Síntesis	Artículo. 9 No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar. No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto, a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.		
Vigencia	Artículo original DOF 05-02-1917		
Observaciones	Ver ficha UaE09.		
Fuentes de información	CPEUM: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_100715.pdf Consultado: 31/08/2015		
Unidad de observación	Constitución	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Artículo 9
---	------------

INDICADOR:
CONSAGRACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN DEL DERECHO A LA HUELGA

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Consagración en la Constitución del derecho a la huelga	Clave del Indicador	UaE11
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	La consagración sobre el derecho a la huelga se encuentra en el artículo 123 constitucional apartado A, Fracción XVII y en el apartado B, Fracción X.		
Síntesis	<p>Artículo 123.- Apartado A, Fracción XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.</p> <p>Apartado B, Fracción X.- “Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra”.</p>		
Vigencia	Fracción reformada DOF 31-12-1938		
Observaciones	Ver ficha UaE09.		
Fuentes de información	CPEUM: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_100715.pdf Consultado: 31/08/2015		
Unidad de observación	Constitución	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Artículo 123, Apartado A, Fracción XVII, y Apartado B, Fracción X.
---	--

INDICADOR:
 CONSAGRACIÓN EN LA LEGISLACIÓN DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Consagración en la legislación del derecho a la negociación colectiva	Clave del Indicador	UaE12
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	La consagración sobre el derecho a la negociación colectiva se encuentra en la Ley Federal del Trabajo. Artículo 2.		
Síntesis	LFT: Artículo 2.- Párrafo 3.- El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.		
Vigencia	LFT: Última Reforma DOF 12-06-2015 LFTSE (B): Última reforma publicada DOF 02-04-2014		
Observaciones	Aunque la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 constitucional se ubica el Título Cuarto. <i>De la Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo</i> ; éste no contiene artículos referentes a la negociación colectiva.		
Fuentes de información	LFT: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf LFTSE (B): http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111.pdf Consultado: 1/09/2015		
Unidad de observación	Legislación	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Ley Federal del Trabajo	Artículo 2
-------------------------	------------

INDICADOR:
REGLAMENTACIÓN DEL DERECHO A LA HUELGA Y A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
EN EL CASO DE SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Reglamentación del derecho a la huelga y a la negociación colectiva en el caso de servicios públicos esenciales	Clave del Indicador	UaE13
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	La reglamentación del derecho a la huelga y la negociación colectiva para servicios públicos esenciales se encuentra en la Ley Federal del Trabajo. Capítulo II. Objetivos y procedimientos de huelga. Artículo 466.		
Síntesis	<p>Artículo 466.- Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios: I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino.</p> <p>II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.</p>		
Vigencia	LFT: Última Reforma DOF 12-06-2015		
Observaciones	<p>En el artículo de investigación "La Huelga en México y su Entorno Jurídico Internacional", publicado en 2014 por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, se señala que: "La aplicación de las medidas administrativas, previstas en la Ley de Expropiación y en la Ley de Vías Generales de Comunicación, nulifica el ejercicio del derecho de huelga, puesto que mediante la aplicación de los decretos correspondientes del Ejecutivo Federal se impide la suspensión de las labores, ya que a partir de la supuesta paralización de las actividades, se designa un interventor que continúa la operación de la empresa correspondiente, en las mismas condiciones laborales que existían al momento de la cesación de actividades, y se sostiene que la huelga ha estallado y que la misma continúa virtualmente, es decir, que el procedimiento prosigue sin afectar el derecho de huelga. Es evidente que no puede sostenerse que cuando se aplica la requisa o la ocupación temporal la huelga subsiste, ya que, como sabemos, la característica que distingue a este derecho del resto de los procedimientos jurisdiccionales previstos en la LFT-1980 consiste en la facultad que tienen los trabajadores para suspender las labores, y con ello presionar al empleador a fin de que acepte las peticiones que le hubiesen sido formuladas, por lo cual, si se suprime esta particularidad el procedimiento resultante podrá tener el nombre que se quiera, mas no el de huelga, ya que en ésta, su propiedad fundamental la representa la paralización de las actividades en el centro de trabajo". En: http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/8/3684/8.pdf</p>		
Fuentes de información	LFT: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf Consultado: 1/09/2015		
Unidad de observación	Legislación	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Ley Federal del Trabajo	DR © 2015. Comisión Nacional de los Derechos Humanos	Capítulo II. Artículo 466.
-------------------------	---	----------------------------

INDICADOR:
REQUISITOS PARA ASOCIARSE A ORGANIZACIONES SINDICALES Y EJERCER EL DERECHO DE HUELGA

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Requisitos para asociarse a organizaciones sindicales y ejercer el derecho de huelga	Clave del Indicador	UaE14
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	<p>Los requisitos para asociarse a organizaciones sindicales, se encuentran en la Ley Federal del Trabajo. Capítulo II. Sindicatos, federaciones y confederaciones. Artículo 357.</p> <p>Los requisitos para ejercer el derecho de huelga se encuentran garantizados en el Capítulo II.</p> <p>Objetivos y procedimientos de huelga. Artículo 450 y 451 y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 constitucional (LFTSE). Título Cuarto. De la Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo, Capítulo I, Artículo 68, 72. (Ver ficha UaR05)</p>		
Síntesis	<p>Ley Federal del Trabajo. Artículo. 357. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.</p> <p>Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto: I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;</p> <p>II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo; III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo; IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los Artículos 399 bis y 419 bis. Artículo 451.- Para suspender los trabajos se requiere: I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior; II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el Artículo siguiente:</p>		

REQUISITOS PARA ASOCIARSE A ORGANIZACIONES SINDICALES Y EJERCER EL DERECHO DE HUELGA (continuación)

	LFTSE: Artículo 68.- En cada dependencia sólo habrá un sindicato. En caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento al mayoritario. Artículo 72.- Los sindicatos serán registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a cuyo efecto remitirán a éste, por duplicado, los siguientes documentos. I.- El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella autorizada por la directiva de la agrupación; II.- Los estatutos del sindicato. III.- El acta de la sesión en que se haya designado la directiva o copia autorizada de aquella, y IV.- Una lista de los miembros de que se componga el sindicato, con expresión de nombres, de cada uno, estado civil, edad, empleo que desempeña, sueldo que perciba y relación pormenorizada de sus antecedentes como trabajador.		
Vigencia	LFT: Última reforma DOF 12-06-2015 LFTSE (B): Última reforma publicada DOF 02-04-2014		
Observaciones	De acuerdo con Graciela Bensusán y Arturo Alcalde "La falta de imparcialidad de las juntas en los conflictos intersindicales ha sido un obstáculo para la renovación del sindicalismo y el fortalecimiento de la negociación colectiva real, así como para el libre ejercicio del derecho de huelga". En: El sistema de justicia laboral en México: situación actual y perspectivas, junio, 2013, http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/10311.pdf Ver también ficha UaP09 sobre el rechazo a solicitudes de inscripción de sindicatos.		
Fuentes de información	LFT: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf LFTSE (B): http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111.pdf Consultado: 2/09/2015		
Unidad de observación	Legislación	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Ley Federal del Trabajo	Capítulo II, Artículos 357, 450 y 451
Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 constitucional	Título cuarto. Artículos 68 y 72

INDICADOR:
**GARANTÍA EN LA LEGISLACIÓN DE QUE LA ILEGALIDAD DE LAS HUELGAS SÓLO PUEDE SER DECLARADA POR UN JUEZ
 MEDIANTE UN DEBIDO PROCESO CON PLENAS GARANTÍAS**

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Garantía en la legislación de que la ilegalidad de las huelgas sólo puede ser declarada por un juez mediante un debido proceso con plenas garantías	Clave del Indicador	UaE15
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	En México la ilegalidad de las huelgas solo puede ser declarada por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, este derecho se encuentra garantizado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 constitucional. Título cuarto. De la Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo. Capítulo IV.		
Síntesis	<p>Artículo 101.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de un término de setenta y dos horas, computado desde la hora en que se reciba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, (...).</p> <p>Artículo 103.- Si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los diez días del emplazamiento, el Tribunal declarará que no existe el estado de huelga; fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen, quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, salvo en casos de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores, y declarará que el Estado o funcionarios afectados no han incurrido en responsabilidad.</p>		
Vigencia	LFT (B): Última reforma publicada DOF 02-04-2014		
Observaciones	CPEUM: Artículo 123. Fracción XVIII. (...) Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.		
Fuentes de información	LFT (B): http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111.pdf Consultado: 3/09/2015		
Unidad de observación	Constitución	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 constitucional.	Artículos 101, 103.
--	---------------------

INDICADOR:
POLÍTICAS PÚBLICAS O PROGRAMAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA SINDICALIZACIÓN

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Políticas públicas o programas para la promoción de la sindicalización	Clave del Indicador	UaP01
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de observación	
Descripción	En México no existen políticas públicas o programas para la promoción de la sindicalización.		
Síntesis			
Vigencia			
Observaciones	<p>En el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, la línea de acción 4.3.1, señala únicamente, “Atender eficientemente las solicitudes de registro de las organizaciones sindicales, vigilando el cumplimiento de la normatividad laboral en la materia”.</p> <p>Como resultado del viraje en la política económica y la transición política, el Estado se vio forzado a desactivar el pacto corporativo iniciado en la década de 1930, el cual implicaba la existencia de un sindicalismo fuerte, políticas públicas que incentivaban el empleo y amplias prestaciones sociales a los trabajadores. En las últimas décadas, esta situación se modificó con saldos negativos para los sindicatos y para la clase trabajadora. De esta manera, persiste actualmente un movimiento sindical mermado, en comparación con decenios anteriores, en varios frentes: en la formulación de políticas públicas y legislación favorable a su causa, en su relación con los partidos políticos y el Estado y en su baja representación en la fuerza laboral (...). En: Disminución de la tasa de trabajadores sindicalizados en México durante el período neoliberal, Roberto Zepeda Martínez, www.revistas.unam.mx/index.php/rmsps/article/download/.../37319</p> <p>Es importante resaltar que para el establecimiento de políticas públicas en este sentido, la Conferencia Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el 1o. de junio de 2015, se emitió la Recomendación 204 sobre la Transición de la economía informal a la economía formal: “La alta incidencia de la economía informal, en todos sus aspectos, representa un importante obstáculo para los derechos de los trabajadores, con inclusión de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como para la protección social, las condiciones de trabajo decente, el desarrollo inclusivo y el Estado de derecho. La transición de la economía informal a la economía formal es esencial para alcanzar un desarrollo incluyente y hacer efectivo el trabajo decente para todos. La presente Recomendación proporciona a los miembros orientaciones para (a) facilitar la transición de los trabajadores y las unidades económicas desde la economía informal a la economía formal, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizando oportunidades de seguridad de los ingresos, medios de sustento y emprendimiento; (b) promover la creación,</p>		

POLÍTICAS PÚBLICAS O PROGRAMAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA SINDICALIZACIÓN (continuación)

	preservación y sustentabilidad de empresas y de empleos decentes en la economía formal, así como la coherencia de las políticas macroeconómicas, de empleo, de protección social y otras políticas sociales, y (c) prevenir la informalización de los empleos de la economía formal. En: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/committees/informal-economy/WCMS_375346/lang-es/index.htm . Consultado: 7/09/2015.
Fuentes de información	
Frecuencia de observación	

INDICADOR:
POLÍTICAS PÚBLICAS O PROGRAMAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA AGREMIACIÓN EMPRESARIAL

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Políticas públicas o programas para la promoción de la agremiación empresarial	Clave del Indicador	UaP02
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de observación	
Descripción	En México no existen políticas públicas o programas para la promoción de la agremiación empresarial.		
Síntesis			
Vigencia			
Observaciones	Se identificó la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones. Artículo 29.- “El Sistema de Información Empresarial Mexicano es un instrumento del Estado mexicano con el propósito de captar, integrar, procesar y suministrar información oportuna y confiable sobre las características y ubicación de los establecimientos de comercio, servicios, turismo e industria en el país, que permita un mejor desempeño y promoción de las actividades empresariales”. En: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LCEC.pdf		
Fuentes de información			
Frecuencia de observación			

INDICADOR:
POLÍTICAS PÚBLICAS O PROGRAMAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS SINDICATOS

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Políticas públicas o programas para el fortalecimiento de los sindicatos	Clave del Indicador	UaP03
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de observación	
Descripción	En México no existen políticas públicas o programas para el fortalecimiento de los sindicatos.		
Síntesis			
Vigencia			
Observaciones	Al respecto Graciela Bensusán señala en el libro <i>Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones</i> lo siguiente: “La incapacidad de realizar una reforma más progresista a la LFT o de lograr una transformación más general de las relaciones entre el Estado y el sindicalismo han tenido consecuencias tremendas tanto para el movimiento obrero como para la sociedad mexicana en su conjunto. Como ya hemos señalado, los controles administrativos del Estado sobre los trabajadores y la debilidad comparativa de los sindicatos organizados democráticamente han limitado severamente la capacidad de los trabajadores para defender sus intereses durante un período de cambios políticos y económicos de largo alcance. Potencialmente, el movimiento obrero tendría un papel importante en toda una variedad de cuestiones que van desde los términos de la reestructuración industrial en los centros de trabajo hasta el establecimiento de políticas nacionales de salarios y seguridad social, o incluso los debates sobre cómo configurar una estrategia económica nacional que promueva un desarrollo socialmente equitativo”.		
Fuentes de información			
Frecuencia de observación			

INDICADOR:
POLÍTICAS PÚBLICAS O PROGRAMAS PARA LA ELIMINACIÓN DE PRÁCTICAS ANTI-SINDICALES

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Políticas públicas o programas para la eliminación de prácticas anti-sindicales	Clave del Indicador	UaP04
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de observación	
Descripción	En México no existen políticas públicas o programas para la eliminación de prácticas anti-sindicales		
Síntesis			
Vigencia			
Observaciones	<p>La inexistencia de políticas públicas para la eliminación de prácticas antisindicales se produce en un contexto en el cual los sindicatos en México se encuentran en un momento crítico y decisivo, “han sido desplazados a un rol marginal como actores políticos y organizaciones sociales ya que el gobierno sigue interviniendo en la libertad y la autonomía sindicales, permitiendo que sus intereses políticos y económicos influyan en los asuntos internos de las organizaciones de trabajadores. Las viejas prácticas del corporativismo sindical, como la ausencia de transparencia, la sumisión frente al Estado y el clientelismo, no han desaparecido, aunque perviven en un nuevo contexto político”.</p> <p>En: El sindicalismo mexicano: entre la marginación y la recomposición, Svenja Blanke, Revista Nueva Sociedad, No 211, 2007. http://www.fesmex.org/common/Documentos/Ponencias/Paper%20Sindicalismo%20Mexicano%20Svenja%20B%20Sept07.pdf</p> <p>Para Jorge Robles del Frente Auténtico del Trabajo: “El corporativismo impide jurídicamente el ejercicio de la libertad sindical, pues a pesar de su reconocimiento, la legislación en la materia lo va acotando hasta hacerlo imposible dejando en manos de las autoridades, en particular del poder ejecutivo y de los sindicatos corporativos, el ejercicio del reconocimiento y operación de los sindicatos y con ellos anulan también el ejercicio del derecho a una Contratación Colectiva de Trabajo Auténtica, pues establecida por ley la restricción a la existencia de un solo contrato por empresa, cualquier otra alternativa sindical queda fuera de la ley. Es por eso que en México los empleadores son los que escogen el sindicato obrero con el cual firmarán contrato, a su beneficio y sin el derecho de que los propios trabajadores conozcan ese contrato, pues su única función es impedir la existencia de un contrato auténtico”. En: Robles, Jorge. Los contratos de protección: Un producto de la Ley Federal del Trabajo. en Bouzas, Alfonso (Coord.) Contratación de Protección en México. Informe de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT). UNAM. Instituto de Investigaciones Económicas. México 2007.</p>		

POLÍTICAS PÚBLICAS O PROGRAMAS PARA LA ELIMINACIÓN DE PRÁCTICAS ANTI-SINDICALES (continuación)

	<p>Para dismantlar el Control Corporativo se necesita: “ • Desaparición de la JCA y su remplazo por jueces de lo laboral, independientes del poder ejecutivo. • Desaparición de las Tomas de Nota y la creación de un organismo autónomo encargado del Registro Público de Sindicatos y Contratos Colectivos de Trabajo y la publicación de Contratos Colectivos de Trabajo, sindicatos, estatutos, padrones de socios, entre otros. • Ratificación del Convenio 98 de OIT. • Democratización de la vida interna de los sindicatos por medio del voto directo y secreto en la elección de las direcciones sindicales, firmas de contratos colectivos de trabajo, el ejercicio del derecho de huelga, entre otros. • Plena Libertad Sindical sin la intervención del Estado en materia de estatutos sindicales, radio de acción de los sindicatos, retención y/o congelamiento de las cuotas sindicales, transparencia absoluta de los dineros de los sindicatos provenientes de organismos públicos y/o del Estado, entre otras. • Sanción penal a patrones y funcionarios que intervengan en la vida interna de los sindicatos”.</p> <p>En: UNT, Comunicado conjunto UNT-AFL sobre contratos de protección patronal en México. Septiembre 2015. Archivo. Vicepresidencia de Comunicación Social UNT.</p>
Fuentes de información	
Frecuencia de observación	

INDICADOR:
POLÍTICAS PÚBLICAS O PROGRAMAS PARA LA EDUCACIÓN EN LIBERTADES SINDICALES Y CIUDADANÍA LABORAL

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Políticas públicas o programas para la educación en libertades sindicales y ciudadanía laboral	Clave del Indicador	UaP05
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de observación	
Descripción	En México no existen políticas públicas o programas para la educación en libertades sindicales y ciudadanía laboral.		
Síntesis			
Vigencia			
Observaciones	En el artículo, Derechos Humanos y Libertad Sindical, de Miguel Carrasco Fernández se señala que: “Los trabajadores pueden elegir el trabajo que les acomode y tienen el derecho de asociarse; como consecuencia de esto los trabajadores buscan asociarse en la defensa de sus respectivos intereses y así encontramos en el rango constitucional mexicano, el Artículo 123 apartado A y su Fracción XVI, que a la letra dice: <i>Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y tanto los obreros como empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.</i> ” En: http://www.corteidh.or.cr/tablas/r26049.pdf		
Fuentes de información			
Frecuencia de observación			

INDICADOR:
POLÍTICAS PÚBLICAS O PROGRAMAS PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Políticas públicas o programas para la resolución de conflictos laborales	Clave del Indicador	UaP06
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de observación	Sectorial
Descripción	Se identificaron algunos elementos para la resolución de conflictos laborales, en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, en el Objetivo 4. Estrategias 4.1, 4.2 y 4.3.		
Síntesis	Objetivo 4. Conservar la paz laboral, así como fortalecer la conciliación, procuración e impartición de justicia laboral. Estrategia 4.1 Resolver con imparcialidad y legalidad, conflictos laborales de competencia federal. Estrategia 4.2 Privilegiar y mejorar la conciliación, procuración e impartición de justicia para garantizar certeza jurídica para los factores de la producción. Estrategia 4.3 Impulsar la legalidad y transparencia para que las relaciones obrero patronales se fortalezcan mediante el diálogo y apego a la ley.		
Vigencia	PSTPS: 2013-2018		
Observaciones	De acuerdo con Graciela Bensusán y Arturo Alcalde: "A diferencia de lo ocurrido en otros países de la región, donde los sistemas de justicia laboral experimentaron significativas reformas, incluso de carácter estructural, para adaptarse a las nuevas exigencias del entorno laboral y a los cuestionamientos de trabajadores y empleadores por su mal desempeño, el caso de México resulta hasta cierto punto singular, porque se conserva prácticamente intacto desde su fundación y consolidación en las tres primeras décadas del siglo pasado. Sin embargo, los recursos que se destinan para fortalecer las capacidades estatales en este ámbito de la justicia han ido experimentando un creciente deterioro en el gasto de impartición de justicia efectiva, a medida que aumenta el número de conflictos". En: El sistema de justicia laboral en México: situación actual y perspectivas, junio, 2013: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/10311.pdf		
Fuentes de información	PSTPS: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5326559&fecha=13/12/2013 Consultado: 9/09/2015		
Frecuencia de observación	Sexenal		

DATOS PARA EL INFORME:

Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social	Objetivo 4. Estrategias 4.1, 4.2 y 4.3
--	--

INDICADOR:
POLÍTICAS PÚBLICAS O PROGRAMAS PARA EL MONITOREO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Políticas públicas o programas para el monitoreo a la negociación colectiva.	Clave del Indicador	UaP07
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de observación	Sectorial
Descripción	En México no existen políticas públicas o programas para el monitoreo a la negociación colectiva.		
Síntesis			
Vigencia	PSTPS: 2013-2018		
Observaciones	<p>En el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, la línea de acción 1.2.7, señala solamente, "Promover las cuotas de género en los sindicatos para asegurar la representación de las mujeres en negociaciones contractuales colectivas".</p> <p>De acuerdo con Bensusán y Kevin J Middlebrook: "El papel del Poder Ejecutivo como árbitro en los conflictos obrero-patronales y dentro o entre los sindicatos carece de legitimidad ante la parcialidad con que se ha venido manejando, al favorecer a los empresarios, legitimar los sindicatos no representativos y la simulación en la negociación colectiva y golpear a los sindicatos opositores".</p> <p>En: "El sindicalismo y la democratización en México, 2012", en <i>Revista Foro Internacional</i>, Núm. 4 (210), Vol. LII, El Colegio de México. http://codex.colmex.mx:8991/exlibris/aleph/a18_1/apache_media/Y2558HHPBXDNSHJX39R1GCC931DLCK.pdf</p>		
Fuentes de información			
Frecuencia de observación			

INDICADOR:
PORCENTAJE DE CASOS RESUELTOS SOBRE CONFLICTOS LABORALES, EN INSTANCIAS ADMINISTRATIVAS

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Porcentaje de casos resueltos sobre conflictos labores, en instancias administrativas	Clave del Indicador	UaP08
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de medida	No. de casos
Definición	Corresponde al registro de conflictos laborales en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (clasificados como registrados y resueltos).		
Método de cálculo	Registros de conflictos laborales individuales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.	Fórmula	
		Cifras absolutas	
Referencias	El registro de conflictos laborales permite dimensionar y dar cuenta del acceso a la justicia para estos derechos.		
Observaciones	<p>El total de casos resueltos al final de un año calendario puede ser mayor al total de casos registrados en el año, debido a la acumulación de períodos anteriores.</p> <p>Conviene destacar que un caso “resuelto” no resulta necesariamente favorable al trabajador.</p> <p>Parte de la información utilizada en esta ficha se encuentra también en la TjP01.</p>		
Institución que lo genera o publica (Fuente)	<p>Secretaría de Trabajo y Previsión Social. 2o. Informe de Labores, Anexo, pág.115.</p> <p>En: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/actividades/2014/septiembre/INFORME%20STPS%202013_2014.pdf</p> <p>Consulta: 26/06/2015</p>		
Desglose de cálculo	Federal		
Periodicidad de la información	Anual	Años de cálculo disponibles	1994-2013

DATOS PARA EL INFORME:

	2010		2012		2014	
	Registrado	Resuelto	Registrado	Resuelto	Registrado	Resuelto
JFCA. Demandas individuales (miles)	103.8	89.9	90.8	119.6		

NOTA: Los datos se completarán durante el período de actualización de información para el IPSS en 2016.

INDICADOR:
NÚMERO DE SOLICITUDES DE INSCRIPCIÓN DE SINDICATOS RECHAZADAS EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Número de solicitudes de inscripción de sindicatos rechazadas en los últimos cinco años	Clave del Indicador	UaP09
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de medida	Solicitudes rechazadas
Definición	Se trata del número de solicitudes de inscripción de nuevos sindicatos (ante en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local) que han sido rechazadas en los últimos 5 años.		
Método de cálculo	Registros de la STyPS.	Fórmula	
		Cifras absolutas	
Referencias	<p>De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 366.- El registro podrá negarse únicamente:</p> <p>I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el Artículo 356;</p> <p>II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el Artículo 364; y</p> <p>III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el Artículo 365.</p> <p>Artículo 364.- Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste.</p> <p>Artículo 365.- Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:</p> <p>I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;</p> <p>II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;</p> <p>III. Copia autorizada de los estatutos; y IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.</p>		

NÚMERO DE SOLICITUDES DE INSCRIPCIÓN DE SINDICATOS... (continuación)

	<p>Artículo 527.- La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de: I. Ramas industriales y de servicios, II. Empresas: 1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; 2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato, o concesión federal y las industrias que les sean conexas. Para los efectos de esta disposición, se considera que actúan bajo concesión federal aquellas empresas que tengan por objeto la administración y explotación de servicios públicos o bienes del Estado en forma regular y continua, para la satisfacción del interés colectivo, a través de cualquier acto administrativo emitido por el gobierno federal, y 3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación. También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo".</p>
Observaciones	<p>La Dirección General de Registro de Asociaciones respondió que "no rechaza ningún tipo de trámite o solicitud de constitución de sindicatos; sin embargo las respuestas, ya sea positivas o negativas, radican en el cumplimiento con lo establecido en los Artículos 365 y 527 de la Ley Federal de Trabajo". Si bien, en relación con este tema es importante destacar que: "La <i>toma de nota</i>, es la constancia que entrega la JCA a la organización sindical para acreditar de que cumplió con todos los requisitos que marca la ley tanto para la existencia de los sindicatos, estatutos y sus modificaciones, como de las directivas de los sindicatos. Los criterios en materia de libertad sindical marcados por la LFT en el caso del apartado A y por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado en el apartado B del 123 constitucional, son contrarios al ejercicio de la libertad sindical, y a esto se suma el carácter discrecional para la otorgación de la Toma de Nota de los registros sindicales y de los comités ejecutivos de los mismos. Este ejercicio de Tomar Nota es realizado por las JCA, organismo formado por representantes de los sindicatos corporativos, los empleadores y un representante del poder ejecutivo, de tal manera que en lugar de limitarse a recibir la información y actualización de los sindicatos, se convierte en un mecanismo para vetar a sindicatos que no están registrados dentro de las centrales sindicales corporativas, impidiendo de esta manera su reconocimiento de personalidad jurídica, dejando en la indefensión a los afiliados a los mismos, violando flagrantemente lo establecido en materia de derechos humanos en los convenios internacionales y en particular el de la Libertad sindical".</p> <p>En: Robles, Jorge. Libertad Sindical en México. México, FAT. 2010</p>
Fuentes de información	<p>Solicitud de información a la STPS y las JCA, con folio 0001400075615. Respuesta: 25/09/15</p>

NÚMERO DE SOLICITUDES DE INSCRIPCIÓN DE SINDICATOS... (continuación)

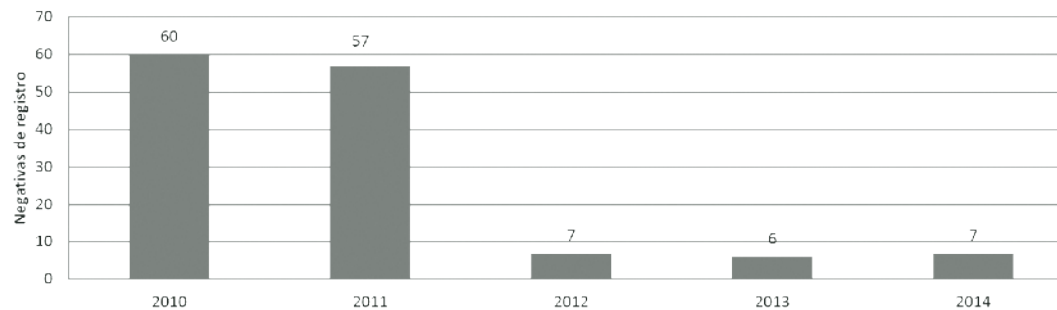
Desglose de cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	Anual	Años de cálculo disponibles	2005-2015

DATOS PARA EL INFORME:

	2010	2011	2012	2013	2014	Suma 5 años
Negativas de registro	60	57	7	6	7	137
Trabajadores en "negativas"	3,870	3,176	317	276	234	7,873
Sindicatos registrados*	29	75	129	79	78	390

* Ver ficha UcR04.

Número de solicitudes de inscripción de sindicatos rechazadas



INDICADOR:
TASA DE SINDICALIZACIÓN

FICHA TÉCNICA

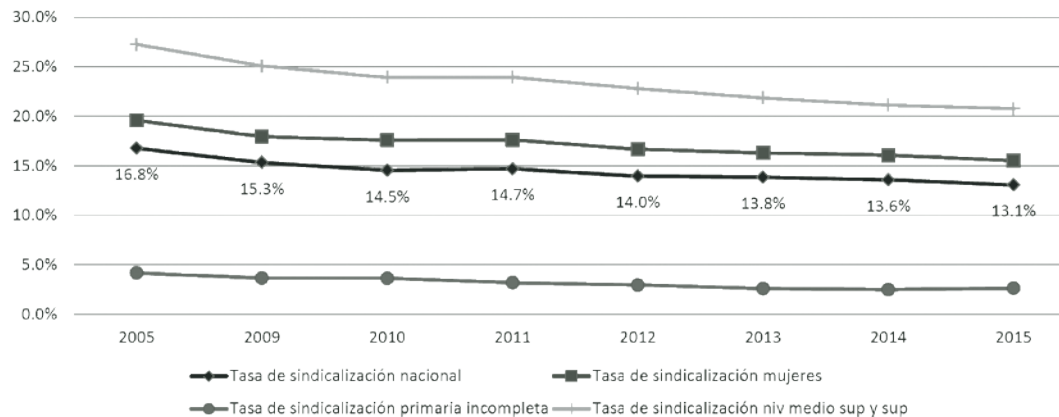
Nombre del Indicador	Tasa de sindicalización	Clave del Indicador	UaR01
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Tasa por cien trabajadores
Definición	Tasa de sindicalización por sexo y nivel educativo, respecto al total de trabajadores subordinados y remunerados de la categoría correspondiente.		
Método de cálculo	TS _i = Trabajadores subordinados y remunerados afiliados a sindicatos, de la categoría i; TA _i = Total de trabajadores subordinados y remunerados, de la categoría i.	Fórmula	
		S = TS _i /TSR _i × 100	
Referencias	De acuerdo con la Observación General No. 18 (párrafo 54) del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas: “Los sindicatos desempeñan una función primordial al garantizar el respeto del derecho al trabajo en los planos local y nacional y ayudar a los Estados a cumplir sus obligaciones (...)”		
Observaciones	Diversas investigaciones cuestionan las estimaciones sobre la tasa de sindicalización en México, ver por ejemplo: <i>Polémica acerca tasa de sindicalización en México</i> , Enrique de la Garza Toledo. De acuerdo con Jorge Robles del FAT: “Las estadísticas presentadas por la STPS sobre la Tasa de Sindicalización no solo no son confiables, son absolutamente falsas, pues el régimen dominante de la ‘contratación colectiva de protección patronal’, denunciado en la Queja 2694 ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, tiene la característica de la secrecía en la existencia de sindicalización en las empresas, pues así se impide que sindicatos auténticos conozcan a quién se debe demandar la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, manteniendo el patrón el control de los mismos. La experiencia de más de 55 años sobre la sindicalización en el Frente Auténtico del Trabajo, nos ha llevado a comprobar que, de cada cien empresas donde se han realizado procesos de organización sindical, en 98 de ellas ya existe o existía sindicato, a pesar de que las autoridades laborales encargadas de los registros sindicales lo negaron permanentemente hasta que la propia lucha los obligó a destaparlo”. En: Los contratos de protección: Un producto de la Ley Federal del Trabajo. Contenido en Bouzas, Alfonso (Coord.) Contratación de Protección en México. Informe de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT). Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Económicas. México 2007.		
Fuentes de información	INEGI. ENOE, Consulta interactiva de datos. En: http://www.inegi.org.mx/lib/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_Colores.asp?proy=enoe_pe_ed15_tsr Consulta: 10/09/2015.		
Desglose de cálculo	Nacional, entidad federativa y diversas características sociodemográficas.		
Periodicidad de la información	Primer trimestre de cada año.	Años de cálculo disponibles	2005-2015

TASA DE SINDICALIZACIÓN (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	TCMA 2005-2015
Tasa de sindicalización nacional	16.8%	15.3%	14.5%	14.7%	14.0%	13.8%	13.6%	13.1%	-2.5%
Tasa de sindicalización mujeres	19.6%	17.9%	17.6%	17.6%	16.7%	16.3%	16.1%	15.5%	-2.3%
Tasa de sindicalización hombres	15.2%	13.8%	12.7%	13.0%	12.3%	12.3%	12.1%	11.6%	-2.7%
Tasa de sindicalización primaria incompleta	4.2%	3.6%	3.6%	3.2%	2.9%	2.6%	2.5%	2.6%	-4.5%
Tasa de sindicalización primaria completa	9.1%	7.1%	6.5%	6.2%	5.6%	5.8%	5.5%	5.1%	-5.7%
Tasa de sindicalización secundaria completa	18.3%	15.1%	13.8%	13.6%	12.5%	12.5%	12.2%	11.3%	-4.7%
Tasa de sindicalización niv medio sup y sup	27.2%	25.1%	23.9%	23.9%	22.8%	21.8%	21.1%	20.8%	-2.7%

Tasa de Sindicalización



**INDICADOR:
COBERTURA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Cobertura de negociación colectiva	Clave del Indicador	UaR02
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Se trata del número de contratos colectivos registrados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, respecto del total de unidades económicas por 100.		
Método de cálculo	CNC= Cobertura de negociación colectiva	Fórmula	
		CNC= (Total de contratos colectivos/Total de unidades económicas) × 100	
Referencias	De acuerdo con la Conferencia General de la OIT, el Contrato Colectivo de Trabajo es un instrumento legal que hace efectiva la justiciabilidad y exigibilidad del Derecho al Trabajo, se define como todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional, sin que implique el reconocimiento de una organización de trabajadores creada, dominada o sostenida económicamente por empleadores o sus representantes. La negociación colectiva es el proceso a través del cual los interlocutores sociales llegan a un acuerdo que regula ambos términos, las condiciones de empleo y las relaciones laborales.		
Observaciones	En el portal de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se tienen registrados un total de 29,508 contratos colectivos de trabajo al 28 de septiembre de 2015, los cuales no se encuentran sistematizados por año y el método de consulta es solo en textos. La estadística relativa al número de nuevos contratos colectivos registrados anualmente en la STPS se puede consultar en la página de la Secretaría en la Sección IV.3.3. Contratos Colectivos por Central Obrera; sin embargo, no se encuentran los datos acumulados, ni la información del total de personas asociadas al número de contratos colectivos con la misma periodicidad que el resto de la información.		
Fuentes de información	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. En: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp INEGI. Censos económicos. En: http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ce/ce2014/default.aspx Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo, STPS. En http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/menu_infsector.html Consulta: 28/09/2015.		

COBERTURA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (continuación)

Desglose de cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	Anual	Años de cálculo disponibles	

DATOS PARA EL INFORME:

	2004	2009	2015
CNC	n.a.	n.a.	0.52
Contratos colectivos p/año. Acum. en 2015	5,034	6,565	29,508
Total de Unidades Económicas*	4,290,108	5,144,056	5,654,014

* En 2015 se registra el dato de 2014.

INDICADOR:
PORCENTAJE DEL TOTAL DE EMPRESAS QUE PERTENECEN A UNA ORGANIZACIÓN GREMIAL DE EMPLEADORES

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Porcentaje del total de empresas que pertenecen a una organización gremial de empleadores	Clave del Indicador	UaR03
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Se trata del número de empresas registradas a alguna organización gremial de empleadores a partir del Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM).		
Método de cálculo	%Egrem= Porcentaje de empresas que pertenecen a una organización gremial	Fórmula	
		% Egrem = (Empresas SIEM/Total de unidades económicas) × 100	
Referencias	El respeto de la libertad sindical en el mundo es una exigencia primordial e ineludible para la Organización Internacional del Trabajo, en razón de su característica estructural más esencial, es decir el tripartismo, y de las altas funciones que, en virtud de la Constitución e instrumentos de la OIT, están llamadas a ejercer las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el seno de la propia Organización, a la vez que en los distintos Estados Miembros.		
Observaciones	La “Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones” es de orden público y de observancia en todo el territorio nacional. Tiene por objeto normar la constitución y funcionamiento de las Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo y de las Cámaras de Industria, así como de las Confederaciones que las agrupan. También tiene por objeto normar al Sistema de Información Empresarial Mexicano. Adicionalmente la Secretaría de Economía establece anualmente las reglas de operación y la información contenida en el SIEM. El SIEM cuenta con la información de 207 cámaras con autorización vigente en el año 2015.		
Fuentes de información	Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM) http://www.siem.gob.mx/siem/portal/estadisticas/ActXedo.asp Consulta: 09/09/2015.		
Desglose de cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	Anual	Años de cálculo disponibles	2005 a 2014

PORCENTAJE DEL TOTAL DE EMPRESAS QUE PERTENECEN A UNA ORGANIZACIÓN GREMIAL DE EMPLEADORES (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

	2015
Total de empresas registradas en el SIEM*	692,014
Total de Cámaras registradas en el SIEM*	207
Total de Unidades Económicas	5,664,515
% Egem	12.22

*Información al 17 de septiembre de 2015.

INDICADOR:
NÚMERO DE DÍAS NO LABORADOS POR EFECTO DE HUELGAS

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Número de días no laborados por efecto de huelgas		Clave del Indicador	UaR04
			Tipo de Indicador	Resultado
			Unidad de medida	Número de días
Definición	Número acumulado de días de duración (desde la fecha de estallamiento hasta su resolución) de cada una de las huelgas registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.			
Método de cálculo	Registro de días de duración de huelgas de la STyPS.		Fórmula	
			Cifras absolutas	
Referencias	Según el Comité de Libertad Sindical de la OIT, el derecho de huelga es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales. El derecho de huelga no debe acarrear sanciones perjudiciales de ningún tipo, que implicarían actos de discriminación antisindical. En: Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga. Ginebra 2000, pág. 11 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087989.pdf			
Observaciones	La OEA solicita el dato absoluto de días no laborados, un indicador que permite un mejor seguimiento podría incluir como denominador el total de días-trabajador laborables por año, para tener una medida del impacto porcentual de las huelgas.			
Fuentes de información	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Estadísticas del Sector. En: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/menu_infsector.html Consulta: 29/09/2015			
Desglose de cálculo	Causa; Rama de Actividad Económica; Sector de Actividad Económica; Manufactura; Entidad Federativa; Central Obrera.			
Periodicidad de la información	Mensual	Años de cálculo disponibles	Por causa: 1983-2015.	
			Por sector: 2013-2015.	

NÚMERO DE DÍAS NO LABORADOS POR EFECTO DE HUELGAS (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

	1990	2000	2010	2013	TCMA 2000-2010
Emplazamientos a huelga	6,395	8,282	12,682	9,192	4.4%
Total de huelgas	150	26	11	18	-8.2%
Trabajadores involucrados en huelgas	49,335	60,015	2,742	6,262	-26.6%
Días perdidos acumulados en el año	30,190	11,275	3,274	5,970	-11.6%
Días Persona Perdidos Acum (miles)*	2,339	1,755	312	412	-15.9%
Minería				2	
Construcción				3	
Industrias manufactureras				5	
Transportes, correos y almacenamiento				2	
Información en medios masivos				2	
Servicios financieros y de seguros				1	
Servicios educativos				3	

* Cálculo de la STyPS: Días-hombre perdidos desde la fecha de estallamiento hasta la resolución de la huelga, o al mes de referencia en el caso de no haber terminado. Nota: La información disponible no permite verificar las cifras consignadas.

INDICADOR:

NÚMERO DE DENUNCIAS POR HECHOS SUCEDIDOS EN EL PAÍS ANTE EL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DE LA OIT

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Número de denuncias por hechos sucedidos en el país ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT	Clave del Indicador	UaR05
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Número de denuncias
Definición	Número de denuncias en los últimos cinco años por hechos sucedidos en el país ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT.		
Método de cálculo	Registro de casos ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT.	Fórmula	
		Cifras absolutas	
Referencias	De acuerdo con la Observación General No. 18 (párrafo 54) del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas: “Los sindicatos desempeñan una función primordial al garantizar el respeto del derecho al trabajo en los planos local y nacional y ayudar a los Estados a cumplir sus obligaciones (...)” Los casos llevados ante el CLS de la OIT pueden representar violaciones graves a la libertad sindical en el país.		
Observaciones	A pesar de que la queja 2694 lleva más de seis años en el Comité de Libertad Sindical de la OIT aun no se ha resuelto. Según Alcalde Justiniani: “Un caso concreto que acredita la disparidad entre la imagen exterior y la política real ha sido la queja 2694 presentada ante la OIT por las organizaciones sindicales más importantes del mundo y destacados gremios nacionales. En ella se exhibe el funcionamiento del modelo laboral, se explican y documentan los obstáculos para adquirir personalidad jurídica y reconocimiento de las directivas sindicales, la degradación de la contratación colectiva a partir de la potestad que se otorga a los patrones para escoger el sindicato con el cual firman contrato colectivo y para mantenerlo aun en contra de la voluntad de los trabajadores; se acreditan con detalle las deficiencias en la administración de la justicia que suele actuar con parcialidad y lentitud, se muestran las prácticas de corrupción consentidas y promovidas por los propios gobiernos tanto en el ámbito local como federal, cuyo producto son los llamados contratos colectivos de protección patronal que abarcan más de 90 por ciento de los centros de trabajo; en fin, se comprueba con pelos y señales cómo el modelo laboral mexicano es contrario a los compromisos y principios asumidos por nuestro país ante la comunidad internacional. (...) La respuesta del gobierno mexicano a esta histórica queja es de antología: negó todo. Frente a esta conducta, la OIT formuló una recomendación para que se estableciera un diálogo con las organizaciones sindicales querellantes: la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) y los sindicatos nacionales de telefonistas, mineros, universitarios y del Frente Auténtico del Trabajo. Nuevamente, la respuesta ha sido ignorar la recomendación y negarse al diálogo”. En: http://www.jornada.unam.mx/archivo_opinion/autor/front/67/29701 En el 370º. informe del Comité de Libertad Sindical, de octubre de 2013, se recomendó: “El Comité pide pues al Gobierno que en diálogo con estas organizaciones evalúe el impacto de la reforma legislativa en las cuestiones planteadas e identifique los puntos que en su caso hayan quedado sin resolver a nivel de la legislación de la práctica”. Párr. 567, (a).		

NÚMERO DE DENUNCIAS POR HECHOS SUCEDIDOS EN EL PAÍS ANTE EL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DE LA OIT (continuación)

Fuentes de información	OIT. Quejas Comité Libertad Sindical (NORMALEX). En: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO::		
Desglose de cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	Registro caso por caso	Años de cálculo disponibles	Desde 1953.

DATOS PARA EL INFORME:

Fecha Queja	Núm. Caso	Nombre del Sindicato
28-oct-13	3060	Sindicato Nacional Minero Metalúrgico "Don Napoleón Gómez Sada".
23-ago-12	2981	Federación Sindical Mundial.
08-mar-12	2973	Sindicato Legítimo de Trabajadores Académicos del CONALEP en el Estado de Jalisco apoyada por la Federación Nacional de Sindicatos Académicos del CONALEP.
08-dic-11	2920	Sindicato de la Unión de Trabajadores del Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal, Asociación Sindical de Trabajadores del Instituto de Vivienda del Distrito Federal, Unión Nacional de Trabajadores de Educación Media Superior y Organismos Públicos Descentralizados y Sindicato del Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal.
19-dic-11	2919	Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.
10-sep-10	2828	Sindicato Independiente de Trabajadores y Trabajadoras del Gobierno del Estado de San Luis Potosí y apoyada por la Federación Sindical Mundial.
22-mar-10	2774	Sindicato Único de Trabajadores de la Empresa Industria Vidriera del Potosí, S.A. de C.V. apoyada por la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas.
22-feb-10	2766	Sindicato de la Unión de Trabajadores del Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal.
05-feb-09	2694	Cuestionamiento global del sistema de relaciones laborales como consecuencia de la práctica enormemente extendida de los contratos colectivos de protección patronal. Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas apoyada por la Confederación Sindical Internacional, el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares, el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.

Contexto financiero y presupuestal

INDICADOR:
PORCENTAJE DEL PRESUPUESTO NACIONAL DEL RAMO 14 (TRABAJO Y/O EMPLEO) PARA LA JURISDICCIÓN LABORAL

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Porcentaje del presupuesto nacional del Ramo 14 (Trabajo y/o empleo) para la jurisdicción laboral	Clave del Indicador	UfE01
		Tipo de Indicador	Estructural
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Se trata del porcentaje del presupuesto aprobado (asignado/original) para el Ramo administrativo 14 del Presupuesto de Egresos de la Federación, destinado a la operación de la jurisdicción laboral, el cual incluye: el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA), la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET).		
Método de cálculo	PPOJL _n : Porcentaje del ppto del organismo n, respecto al PEF _{Ramo14} POJL _n : Presupuesto federal original para el organismo de jurisdicción laboral n PEF _{Ramo14} : Presupuesto de Egresos de la Federación asignado al inicio del año al Ramo 14 (STPS), a precios constantes de 2008.	Fórmula	
		PPOJL _n = POJL _n / PEF _{Ramo14} × 100	
Observaciones	La OEA solicita “Porcentaje de los recursos totales del sector justicia asignados para la operación de la jurisdicción laboral”, el indicador que se presenta considera el presupuesto asignado para las entidades de la administración pública federal encargadas de la justicia laboral. No existen parámetros internacionales sobre los niveles más apropiados a asignar a la justicia laboral; si bien, puede afirmarse que el presupuesto es muy reducido (menor a 0.05 puntos porcentuales), contrario a la necesidad de fortalecer los organismos para el acceso a la justicia en materia laboral y libertad sindical.		
Fuentes de información	Secretaría de Hacienda y Crédito Público. En: http://www.shcp.gob.mx/egresos/PEF/Paginas/resupuestodeEgresos.aspx Consulta: 1/oct/2015.		
Desglose de cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	Anual	Años de cálculo disponibles	1996 a 2014

PPORCENTAJE DEL PRESUPUESTO NACIONAL DEL RAMO 14 (TRABAJO Y/O EMPLEO) PARA LA JURISDICCIÓN LABORAL (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

	2005	2010	2012	2014	TCMA 2010-2014
PEF Ramo 14 (mill pesos ctes 2008)*	3.8	3.4	3.8	4.0	4.1%
%Ramo 14 (STPS)/PEF	0.21	0.15	0.15	0.14	-1.9%
% Ppto Jurisdicción laboral/PEF _{Ramo14}	26.8	29.9	31.5	30.6	0.6%
%JFCA/PEF _{Ramo14}	18.9	17.6	18.8	18.6	1.4%
%PROFEDET/PEF _{Ramo14}	4.1	4.7	4.6	4.2	-2.6%
%TFCA/PEF _{Ramo14}	3.8	7.5	8.1	7.8	0.7%

* Deflactor a partir de:

<http://www.banxico.org.mx/SielInternet/consultarDirectorioInternetAction.do?accion=consultarDirectorioCuadros§or=2§orDescripcion=Producci%F3n&locale=es>

Porcentaje del presupuesto nacional del Ramo 14 (Trabajo y/o empleo) para la jurisdicción laboral



INDICADOR:

PROPORCIÓN DE RECURSOS EN PROGRAMAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DE LAS LIBERTADES SINDICALES

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Proporción de recursos en programas en materia de protección y promoción de las libertades sindicales		Clave del Indicador	UfP01
			Tipo de Indicador	Proceso
			Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Proporción del gasto asignado en el PEF a programas presupuestarios que apoyan a sindicatos, en el año correspondiente. No existen programas específicos para protección y promoción de las libertades sindicales.			
Método de cálculo	%GPS- Proporción del gasto asignado en el PEF a programas presupuestarios que apoyan a sindicatos; GPS- gasto asignado en el PEF a programas para sindicatos; PEFR14- Presupuesto de Egresos de la Federación asignado al Ramo 14.		Fórmula	
			%GPS = GPS/PEFR ₁₄	
Referencias	De acuerdo con la Observación General No. 18 (párrafo 54) del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas: “Los sindicatos desempeñan una función primordial al garantizar el respeto del derecho al trabajo en los planos local y nacional y ayudar a los Estados a cumplir sus obligaciones (...)”. La asignación de recursos presupuestales a programas destinados al efecto muestra una parte de los elementos centrales que fundamentan una política pública o programa destinado a protección y promoción de las libertades sindicales.			
Observaciones				
Fuentes de información	Secretaría de Hacienda y Crédito Público. En: http://www.shcp.gob.mx/egresos/PEF/Paginas/PresupuestodeEgresos.aspx Consulta: 30/09/2015.			
Desglose de cálculo	Nacional			
Periodicidad de la información	Anual	Años de cálculo disponibles	1996-2014	

**PROPORCIÓN DE RECURSOS EN PROGRAMAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN
Y PROMOCIÓN DE LAS LIBERTADES SINDICALES (continuación)**

DATOS PARA EL INFORME:

	2010	2012	2014
E007- Asesoría y capacitación a sindicatos y trabajadores para impulsar la productividad, proteger el salario	16.18	17.15	21.17
E008- Conciliación de intereses entre empleadores y sindicatos	21.92	23.24	26.79
E011- Actualización y registro de agrupaciones sindicales	15.44	35.60	23.91
TOTAL RAMO 14. TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	3,677.87	4,416.81	4,903.50
Proporción de gasto asignado a programas sindicales respecto al Ramo 14	1.5%	1.7%	1.5%

Cifras en millones de pesos corrientes.

INDICADOR:
PORCENTAJE DE LOS SINDICATOS CON UN NÚMERO DE AFILIADOS INFERIOR A 500

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Porcentaje de los sindicatos con un número de afiliados inferior a 500		Clave del Indicador	UfR01
			Tipo de Indicador	Resultado
			Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Se trata del número de sindicatos registrados ante la STPS por rangos del número de afiliados con respecto al total.			
Método de cálculo	%Sind núm afili _{Ri} = sindicatos registrados ante la STPS según el Rango i. Ri, i=1 si el número de afiliados es igual 0 a 499 y i=2 si el número de afiliados es > a 500		Fórmula	
			% Sind núm afili _{Ri} = (Sindicatos _{Ri} /Total de sindicatos) × 100	
Referencias	Para conocer la estructura sindical del país es necesario verificar si es predominantemente con sindicatos pequeños o grandes.			
Observaciones	En la consulta directa al portal de la STyPS (http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/tramites/aso_sindicales.html), el día 01/oct/2015, se obtuvo un total de 1731 registros (asociaciones), el cual no coincide con el total de 516 sindicatos señalado en la respuesta vía correo electrónico. En el oficio OS/114 del 9 de marzo de 2015, el Secretario del Trabajo señala a la Secretaria General de la Confederación Sindical Internacional que: "(...) en la página de la STPS se pueden consultar 1,681 sindicatos con toma de nota vigente y se tienen registrados 2,969 sindicatos". (Pág 5, párr. 4). Adicionalmente, la Dirección del Registro de Asociaciones envió su "Registro de empresas" en un archivo PDF de 910 páginas donde se encuentra el listado de todos los sindicatos vigentes; sin embargo, no pudo ser procesado en este formato, ni pudo obtenerse el formato fuente en dicha dirección de área.			
Fuentes de información	Solicitud de información vía correo electrónico a la Dirección General de Asociaciones de la STyPS. Respuesta: 30/09/2015.			
Desglose de cálculo	Nacional			
Periodicidad de la información	Anual	Años de cálculo disponibles	2015	

DATOS PARA EL INFORME:

	2015
Sindicatos con socios <500	476
Sindicatos con socios ≥ 500	40
Total de Sindicatos	516
% Sind núm afl <500	92.2%

Información al 17 de Septiembre de 2015.

DR © 2015. Comisión Nacional de los Derechos Humanos

Universidad Nacional Autónoma de México - Programa Universitario de Derechos Humanos

<http://www.cndh.org.mx/>

Capacidades estatales

INDICADOR:

INSTANCIA DE DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITA CON INCIDENCIA EN LA FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA ECONÓMICA Y LABORAL

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Instancia de diálogo social tripartita con incidencia en la formulación de la política económica y laboral	Clave del Indicador	UcE01
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	No existe una instancia de diálogo social tripartita con incidencia en la formulación de la política económica y laboral a nivel federal, se identificó la existencia de los Consejos Económicos y Sociales en algunas entidades de la República Mexicana como: Ciudad de México, Jalisco, Michoacán, Tlaxcala, Zacatecas, San Luis Potosí.		
Síntesis	Los Consejos Económicos y Sociales (CES) son órganos públicos y autónomos de representación y participación económica y social, con carácter consultivo, propositivo y decisorio, que coadyuva sólo con las entidades de gobierno, en la rectoría del desarrollo integral y sustentable, el fomento del crecimiento económico y el empleo. Cada CES cuenta con su ley local, misma que determina la composición, atribuciones, objetivos y funcionamiento.		
Vigencia	CES Tlaxcala: 29/01/2002; CES Jalisco: 16/09/2004; CES DF: 28/12/2009; CES Michoacán: 28/12/2011; CES Zacatecas: 21/09/2014; CES San Luis Potosí (en proceso).		
Observaciones	Existe poca información disponible respecto de los Consejos Económicos Sociales identificados. Los sectores sociales en México han impulsado la creación de un Consejo Económico y Social a nivel nacional, en específico el 16 de octubre de 2012 se envió una iniciativa de Ley al Senado de la República, sin embargo en el tema no se identifica voluntad política para llevarlo a cabo. En: http://alejandrabarrales.org.mx/actividad-legislativa/iniciativa-de-ley-del-consejo-economico-y-social-de-mexico/		
Fuentes de información	Consejo Económico y Social de la Ciudad de México. En: http://cescdmx.gob.mx/ Consejo Económico y Social de Tlaxcala, Zacatecas y San Luis Potosí. No cuentan con página web. Consejo Económico y Social de Michoacán. En: http://transparencia.congresomich.gob.mx/media/documentos/trabajo_legislativo/LEY_DEL_CONSEJO_ECON%3%93MICO_Y_SOCIAL_DEL_ESTADO_DE_MICHOAC%3%81N_DE_OCAMPO.pdf Consejo Económico y Social de Jalisco para el desarrollo económico y competitividad. En: http://cesjal.org/		
Unidad de observación	Organismo	Frecuencia de observación	Triannual

DATOS PARA EL INFORME:

Consejo Económico y Social	No existe una instancia de diálogo social tripartita a nivel nacional.
----------------------------	--

INDICADOR:

SANCIONES EN LA NORMATIVIDAD VIGENTE ASOCIADAS A VULNERACIONES CONTRA LAS LIBERTADES SINDICALES

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Sanciones en la normatividad vigente asociadas a vulneraciones contra las libertades sindicales	Clave del Indicador	UcE02
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Se identificaron algunas sanciones en la normatividad vigente asociadas a vulneraciones contra las libertades sindicales, en la Ley Federal del Trabajo en los Artículos 133, 357 y 994.		
Síntesis	<p>LFT: Artículo 133.- "Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;</p> <p>V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores; (...)</p> <p>Artículo 357.- Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley.</p> <p>Artículo 994.- Se impondrá multa, por el equivalente a: (...) VII. De 250 a 2500 veces el salario mínimo general, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el Artículo 133, Fracciones II, IV, V, VI y VII, y 357 Segundo párrafo.</p>		
Vigencia	LFT: Última reforma DOF 12-06-2015		
Observaciones	<p>Es importante subrayar que: "En México, el gobierno siempre ha tenido injerencia en la Libertad Sindical por medio de un requisito indispensable e imprescindible para que dicha asociación tenga una fuerza legal. A la asociación de los trabajadores, se le llama sindicato y éste debe registrarse, con lo cual nos encontramos en el centro de la legalidad que marca el derecho del trabajo a aquellos, correspondiendo precisamente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según su competencia, efectuar el mencionado registro. En apariencia esto se ve simple, pero en la práctica resulta un camino árido y lleno de trabas por doquier, que dan como resultado el que no se otorguen los registros correspondientes a sindicatos que no pertenezcan a centrales sindicales comprobadamente charras, burocráticas o sean sindicatos blancos. El registro y los decretos de extinción, son formas del control político corporativo, que se convierte en un medio de contención y dirección férrea de parte del Estado para controlar el movimiento obrero, dado que, toda asociación sindical que se salga de los márgenes de la política establecidos por el gran capital a través del Estado, queda fuera de la legalidad". En: Estado Mexicano desmantelando el sindicalismo mexicano, haciendo nugatorios los derechos de Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, Derechos Sindicales Internacionales, Volumen 1, 2010: http://www.ictur.org/pdf/DSI11.pdf. La OEA solicita "Tipos penales o faltas disciplinarias"; si bien, en el contexto mexicano únicamente están establecidas "sanciones". Ver también ficha UdE01.</p> <p>El indicador podría proporcionar información más pertinente de "proceso" si se da seguimiento al registro de sanciones.</p>		

SANCIONES EN LA NORMATIVIDAD VIGENTE ASOCIADAS A VULNERACIONES CONTRA LAS LIBERTADES SINDICALES (continuación)

Fuentes de información	LFT: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf Consultado: 15/09/2015		
Unidad de observación	Legislación	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Ley Federal del Trabajo	Artículos 133, 357 y 994
-------------------------	--------------------------

INDICADOR:
REGISTRO DE VULNERACIONES A LOS DERECHOS LABORALES

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Registro de vulneraciones a los derechos laborales	Clave del Indicador	UcE03
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	En México no existe un registro de vulneraciones a los derechos laborales que contribuya al fortalecimiento de tales derechos, en particular respecto de las tareas de inspección, seguimiento y control.		
Síntesis	No aplica.		
Vigencia	No aplica.		
Observaciones	<p>El catálogo de violaciones a derechos laborales y sindicales es muy amplio, de acuerdo con la sistematización elaborada por Giglia Ángela y Robles Jorge estas violaciones incluyen:</p> <p>Violaciones específicas al derecho de libertad de asociación bajo criterios de OIT: • Cuando el derecho a la sindicalización esté sujeto a la autorización otorgada por la administración gubernamental en ejercicio de una facultad discrecional. • Establecer el cumplimiento de formalidades prescritas por vía legislativa o reglamentaria de modo que se impida o se retrase la creación de los sindicatos. • Cuando la personalidad jurídica requiera de algún tipo de inscripción o entrega de documentación del sindicato. • Cuando existan disposiciones que sujeten a los estatutos de los sindicatos a la autorización discrecional previa. • Cuando exista legislación que obligue a un sindicato a afiliarse obligatoriamente a una federación ya existente. • Cuando prohíba expresamente la afiliación o formación de nuevas federaciones, como es el caso de los sindicatos universitarios. • Cuando se restrinja el derecho de elegibilidad a cualquier miembro del sindicato a puestos de representación, como es el caso de los trabajadores extranjeros, dejando con esto seriamente limitados los derechos de los trabajadores emigrantes. • Cuando se impida el derecho a ser elegido en función de una condena penal. Toda legislación que establezca la inhabilitación por motivos penales violenta el derecho a la libre sindicalización. • Cuando exista una disposición legal, diferente a la ley interna de los sindicatos (estatutos), que impida la reelección de los representantes del sindicato. • Cuando intervengan las autoridades o los patrones en los procesos electorales del sindicato, incluyendo la aprobación de los resultados electorales. • Cuando estén presentes representantes de las autoridades en los procesos electorales sindicales. • Cuando el gobierno intervenga ya sea en la destitución o suspensión de representantes sindicales o en su reconocimiento. • Cuando el gobierno determine la disolución o suspensión de las organizaciones sindicales. • Cuando el gobierno o el empleador actúe para intervenir o congelar los fondos sindicales. • Cuando el gobierno intervenga en conflictos internos de los sindicatos. La función del gobierno deberá ser la de crear un clima favorable para la resolución del conflicto interno. • Cuando un trabajador sea motivo de persecución penal o recibe ataques a su integridad física o moral por formar parte de un sindicato. • Cuando el gobierno establezca requisitos previos al ejercicio de huelga: el preaviso al patrón será una condición que favorezca a la negociación pero nunca una condición previa aceptada o no de manera discrecional por las autoridades. • Cuando el patrón despidе o perjudica al trabajador que se sindicaliza libremente.</p>		

REGISTRO DE VULNERACIONES A LOS DERECHOS LABORALES (continuación)

	Se viola el derecho a la Contratación Colectiva del Trabajo cuando: • El contrato colectivo de trabajo no consigna la voluntad colectiva de los trabajadores al servicio de un patrón, respecto de las condiciones de trabajo en las que se presta el servicio, aun cuando sea en su beneficio. • El contrato colectivo de trabajo no contiene las condiciones de trabajo negociadas de manera bilateral con el patrón por el colectivo a su servicio, de manera directa o a través de una auténtica representación y decididas por formas democráticas en los sindicatos. • El contrato colectivo incluye elemento alguno que distorsione, confunda o permita la interpretación discrecional de las partes de la legítima expresión mayoritaria de la voluntad del sindicato. • El contrato colectivo de trabajo se firma sin el conocimiento, discusión y aportación en la negociación de instancias democráticas del sindicato actor. • El contrato colectivo de trabajo no está debidamente firmado por el sindicato escogido por los trabajadores afectados • El contrato colectivo de trabajo es firmado sin previa consulta y decisión democrática de los trabajadores implicados en ese contrato. • El contrato colectivo de trabajo está sujeto a intervención del gobierno o autoridad laboral, respetando los acuerdos bilaterales entre empleador y trabajadores. • El contrato colectivo de trabajo se mantiene en secrecía y sin poder ser consultado de manera pública. (OIT. <i>La libertad Sindical</i> , Manual de educación obrera. OIT, Ginebra 1988, pp. 3l y siguientes.) En: <i>Indicadores con base en las normas internacionales sobre derechos sindicales y trabajo decente</i> , ponencia presentada en la “Mesa de análisis para el desarrollo de indicadores para medición del derecho al trabajo y derechos sindicales”, organizado por el PUDH-UNAM, 30 de abril de 2015, México, D. F.		
Fuentes de información			
Unidad de observación		Frecuencia de observación	

INDICADOR:
PORCENTAJE DE AVANCE EN METAS DE LOS PROGRAMAS RELACIONADOS CON LAS LIBERTADES SINDICALES

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Porcentaje de avance en metas de los programas relacionados con las libertades sindicales	Clave del Indicador	UcP01
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de medida	Porcentaje
Definición	En México, no existen programas relacionados con libertades sindicales (ver ficha UaP01), en consecuencia tampoco hay metas sobre las cuales se pueda medir avances.		
Método de cálculo	No aplica.	Fórmula	
Referencias			
Observaciones	<p>Aun cuando el Programa Sectorial de Trabajo vigente incluye como objetivo 3: “Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral”, las metas específicas comprometidas para éste sólo incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de mujeres y hombres beneficiados por buenas prácticas de inclusión laboral. • Porcentaje de juicios resueltos favorablemente promovidos por la PROFEDET. • Número de visitas de inspección, a fin de vigilar el cumplimiento de las normas laborales. 		
Fuentes de información			
Desglose de cálculo			
Periodicidad de la información		Años de cálculo disponibles	

INDICADOR:
CASOS RESUELTOS POR TRIBUNALES DE ARBITRAMIENTO U OTROS MECANISMOS
PARA SOLUCIONAR DISPUTAS SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Casos resueltos por tribunales de arbitramento u otros mecanismos para solucionar disputas sobre negociación colectiva	Clave del Indicador	UcP02
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de medida	Casos
Definición	Corresponde al registro de demandas colectivas laborales en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (clasificadas como registradas y resueltas).		
Método de cálculo	Registro de demandas colectivas laborales en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.	Fórmula	
		Cifras absolutas	
Referencias	De acuerdo a la OIT, “la negociación colectiva constituye una manera simple de reglamentar el mercado del trabajo, concebido a su vez como el lugar en que se logra un acuerdo entre trabajadores y empleadores acerca del precio que los trabajadores aceptan recibir por su trabajo”.		
Observaciones	Datos de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) indican que, “cada año, ocho de cada 10 emplazamientos a huelga son por demanda de la firma de contrato; y el resto por revisión, salario o violaciones” En: http://eleconomista.com.mx/industrias/2015/06/24/falta-contratos-primera-causal-amenazas-huelga Los datos de casos resueltos pueden ser mayores a los registrados en el año correspondiente debido a que pueden incluir casos de años previos.		
Fuentes de información	Secretaría de Trabajo y Previsión Social. 2o. Informe de Labores, Anexo, p.115. En: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/actividades/2014/septiembre/INFORME%20STPS%202013_2014.pdf Consulta: 26/06/2015		
Desglose de cálculo	Federal		
Periodicidad de la información	Anual	Años de cálculo disponibles	1994-2013

DATOS PARA EL INFORME:

	2010		2012		2014	
	Registrados	Resueltos	Registrados	Resueltos	Registrados	Resueltos
JFCA. Demandas colectivas	400	359	459	466		

Nota: Los datos se completarán durante el período de actualización de información para el IPSS en 2016.

INDICADOR:
PACTO LABORAL EN EL MARCO DE LAS INSTANCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Pacto laboral en el marco de las instancias de diálogo social	Clave del Indicador	UcP03
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de observación	
Descripción	No existe un pacto vigente en términos laborales.		
Síntesis			
Vigencia			
Observaciones	<p>A pesar de que en México no existe un pacto laboral explícito, subsiste la herencia de mantener una fuerte contención en el crecimiento de los salarios mínimos (los cuales son el referente del resto de los salarios del país), a raíz del escenario altamente inflacionario que se presentó a finales de 1987, cuando en el gobierno del presidente Miguel de la Madrid se acordó el Pacto de Solidaridad Económica que, entre sus principales propósitos, consideró disminuir la demanda a través de la reducción del déficit público y la contracción salarial, bajo el supuesto de que los salarios se habían incrementado por encima del resto de los precios, por lo que había que “contener su crecimiento y evitar que volviera a desalinearse”. Esta hipótesis ha conducido a mantener los salarios deprimidos durante décadas, bajo el argumento de que los salarios no podrán incrementarse hasta que no exista capacidad de respuesta por parte del aparato productivo. En: http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/383/ANALISIS%20DEL%20PACTO%20DE%20SOLIDARIDAD%20ECONOMICA.htm</p> <p>Las medidas de política económica con las cuales se ha tratado de reducir la inflación, no han logrado vencer la crisis, sino que, por el contrario, la han agravado aún más. La estrategia económica adoptada a finales de 1987 que consistió en disminuir la demanda a través de la contracción salarial se ha mantenido invariable hasta ahora, a pesar de su evidente fracaso, el que no se reconoce como producto de un error en la implementación de la política económica, ni como producto de una equivocada concepción teórica de la situación económica, sino como desviaciones producto de la intervención de ciertas variables exógenas sobre las cuales no es posible intervenir.</p> <p>El mecanismo que ha permitido mantener este estancamiento de los salarios en México, en un ámbito tripartito sin representación real de los trabajadores, es la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami).</p>		
Fuentes de información			
Frecuencia de información			

INDICADOR:
TASA DE INSPECCIÓN LABORAL

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Tasa de inspección laboral	Clave del Indicador	UcR01
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Tasa por 1,000
Definición	Se trata del número de inspecciones realizadas a empresas de jurisdicción federal por la STPS, respecto al total de empresas y respecto de la población ocupada, por mil.		
Método de cálculo	TIL: Tasa de inspección laboral por cada 1000 empresas mexicanas Insp: Número de inspecciones realizadas a empresas de Jurisdicción Federal por la STPS. UE: Unidades Económicas registradas por los Censos Económicos.	Fórmula	
		TIL = Inps/UE × 1,000	
Observaciones	<p>El presente indicador es igual al TcP03 correspondiente al Derecho al Trabajo.</p> <p>La OEA solicita el Indicador “Número de inspectores laborales por cada 100,000 trabajadores”; sin embargo, no se identificó la información sobre el total de inspectores, por tanto se presenta la información acerca de las inspecciones realizadas por la STPS y la información de los Censos Económicos.</p> <p>Se presenta adicionalmente la tasa de inspecciones realizadas por la STPS con respecto a la población ocupada por 1,000.</p> <p>El proceso de inspección por parte de la STPS, en opinión de la Dra. Graciela Bensusán en su estudio <i>Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección: México en el contexto latinoamericano</i>, publicado por la CEPAL en 2008, señala como circunstancias que reducen su eficacia lo siguiente: “(...) los inspectores tienen a su cargo un mandato amplio para atender diversas cuestiones vinculadas con las normas de trabajo relativas a los derechos y obligaciones de los trabajadores asalariados y patrones, tales como las condiciones generales de trabajo, de seguridad e higiene, la capacitación, adiestramiento, el trabajo de mujeres en determinadas circunstancias y el de los menores, así como en materia de la participación de los trabajadores en el reparto de utilidades, (...) adicionalmente, la inspección es competencia federal y requiere del auxilio de la competencia local pero solo a través de la existencia de un convenio; existe una baja cobertura de los lugares sujetos de fiscalización y un total abandono de la economía informal; finalmente cuentan con un alcance limitado y superficial en los procedimientos”.</p> <p>En: http://www.cepal.org/es/publicaciones/25861-regulaciones-laborales-calidad-de-los-empleos-y-modelos-de-inspeccion-mexico-en</p>		
Fuentes de información	Segundo Informe de labores 2013-2014, Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). En: www.stps.gob.mx/bp/.../sala.../INFORME%20STPS%202013_2014.pdf Censos Económicos, Instituto Nacional de Estadística y Geografía. En: http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ce/default.aspx Consulto: 21/05/2015.		

TASA DE INSPECCIÓN LABORAL (continuación)

Desglose de cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	Variada	Años de cálculo disponibles	2004, 2009 y 2014

DATOS PARA EL INFORME:

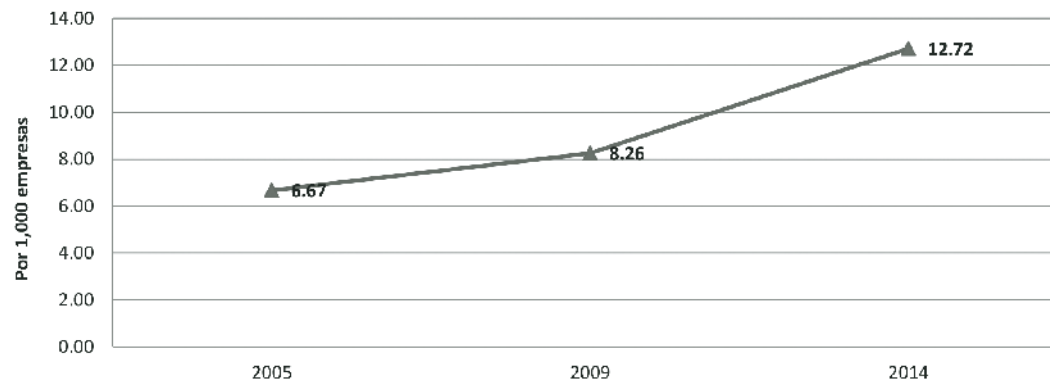
	2005	2009	2014	TCMA 2004-2009
Total de inspecciones*	28,635	42,502	72,034	8.2%
Total de Unidades Económicas**	4,290,108	5,144,056	5,664,515	3.7%
Tasa Inspección Laboral × 1,000 Empresas	6.67	8.26	12.72	4.4%
Total de trabajadores ocupados***	41.9	45.2	49.3	1.5%
Tasa de inspecciones/ocupados × 1,000	0.7	0.9	1.5	6.6%

* En 2014 corresponde a cifras preliminares de la STPS del período enero-junio.

** En 2005, se registra el dato del Censo Económico 2004 del INEGI.

*** Millones de personas, basado en el promedio aritmético del primer y tercer trimestres.

Tasa de inspección laboral por cada 1,000 empresas mexicanas



INDICADOR:
PROPORCIÓN ENTRE LA TASA DE SINDICALIZACIÓN MÁS ALTA Y LA MÁS BAJA ENTRE ENTIDADES FEDERATIVAS

FICHA TÉCNICA

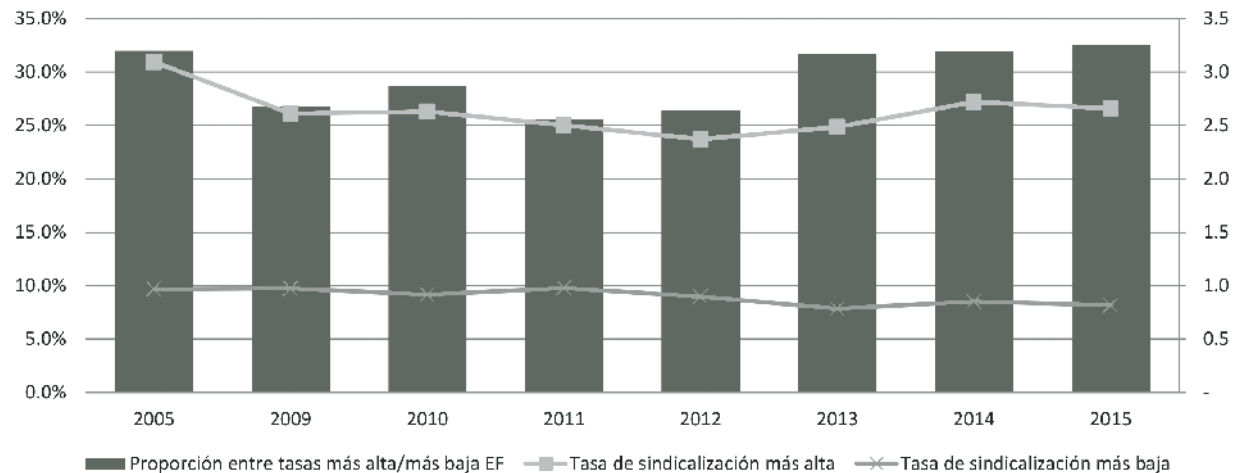
Nombre del Indicador	Proporción entre la tasa de sindicalización más alta y la más baja entre entidades federativas		Clave del Indicador	UcR02
			Tipo de Indicador	Resultado
			Unidad de medida	Proporción de tasas
Definición	Cociente entre la tasa de sindicalización, de trabajadores subordinados y remunerados, más alta y la más baja entre entidades federativas.			
Método de cálculo	PTSe - Proporción entre tasas de sindicalización entre entidades federativas; TSea - Tasa de sindicalización más alta entre las entidades federativas; TSeb - Tasa de sindicalización más baja entre las entidades federativas.		Fórmula	
			PTSe = TSea / TSeb	
Referencias	De acuerdo con la Observación General No. 18 (párrafo 54) del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas: “Los sindicatos desempeñan una función primordial al garantizar el respeto del derecho al trabajo en los planos local y nacional y ayudar a los Estados a cumplir sus obligaciones (...)” Las diferencias de grado entre las tasas de sindicalización a nivel territorial permiten identificar las brechas en los resultados acumulativos de las capacidades institucionales disponibles por entidad.			
Observaciones				
Fuentes de información	INEGI. ENOE, Consulta interactiva de datos. En: http://www.inegi.org.mx/lib/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_Colores.asp?proy=enoe_pe_ed15_tr Consulta: 10/09/2015.			
Desglose de cálculo	Entidad federativa y diversas características sociodemográficas.			
Periodicidad de la información	Primer trimestre de cada año.	Años de cálculo disponibles	2005-2015	

DATOS PARA EL INFORME:

	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Proporción entre tasas más alta/más baja EF	3.2	2.7	2.9	2.6	2.6	3.2	3.2	3.3
Tasa de sindicalización más alta	30.9%	26.1%	26.3%	25.0%	23.7%	24.9%	27.2%	26.6%
Entidad Federativa con tasa más alta	Tamps.	Tamps.	Tamps.	Tamps.	Tamps.	Tamps.	Tamps.	Tamps.
Tasa de sindicalización más baja	9.7%	9.7%	9.2%	9.8%	9.0%	7.9%	8.5%	8.2%
Entidad Federativa con tasa más baja	B. C.	B. C.	Gto.	Gto.	Chih.	Chih.	B. C.	B. C.

PROPORCIÓN ENTRE LA TASA DE SINDICALIZACIÓN MÁS ALTA Y LA MÁS BAJA ENTRE ENTIDADES FEDERATIVAS (continuación)

Proporción entre tasas de sindicalización más alta y más baja entre entidades federativas



INDICADOR:
NÚMERO DE CONTRATOS COLECTIVOS REGISTRADOS ANUALMENTE

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Número de contratos colectivos registrados anualmente	Clave del Indicador	UcR03
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	Absolutos
Definición	Se trata del número de contratos colectivos registrados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.		
Método de cálculo	Registro de contratos colectivos en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; no incluye contratos que deben registrarse en las juntas locales.	Fórmula	
		Absolutos	
Referencias	De acuerdo con la Conferencia General de la OIT, el Contrato Colectivo de Trabajo es un instrumento legal que hace efectiva la justiciabilidad y exigibilidad del Derecho al Trabajo, se define como todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional, sin que implique el reconocimiento de una organización de trabajadores creada, dominada o sostenida económicamente por empleadores o sus representantes.		
Observaciones	La estadística sobre contratos colectivos registrados en la STPS, presenta discrepancias. Los datos más completos aparecen en la Sección IV.3.3. Contratos colectivos por central obrera, en forma anual; sin embargo no se encuentra sistematizada la información del número de personas asociadas al número de contratos colectivos con la misma periodicidad que el resto de la información. El Dr. Alfonso Bouzas señala que el 90% de los contratos laborales en el país son contratos de protección, es decir, instrumentos de contratación colectiva simulada, pues se celebran, firman y revisan al margen de los trabajadores. Estos contratos surgieron para evitar el estallamiento de huelgas, pues la ley laboral permite emplazar a paro laboral por la ausencia de firma de contrato colectivo de trabajo. En: http://eleconomista.com.mx/industrias/2015/06/23/contratos-proteccion-seran-erradicados-stps En el portal de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje aparecen registrados un total de 29,280 contratos colectivos de trabajo al 11 de agosto de 2015, si bien, el método de consulta es solo en textos. En: http://contratoscolectivos.stps.gob.mx/RegAso/legal_contratos.asp		
Fuentes de información	Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo, STPS. En: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/menu_infsector.html Consulta: 27/05/2015.		

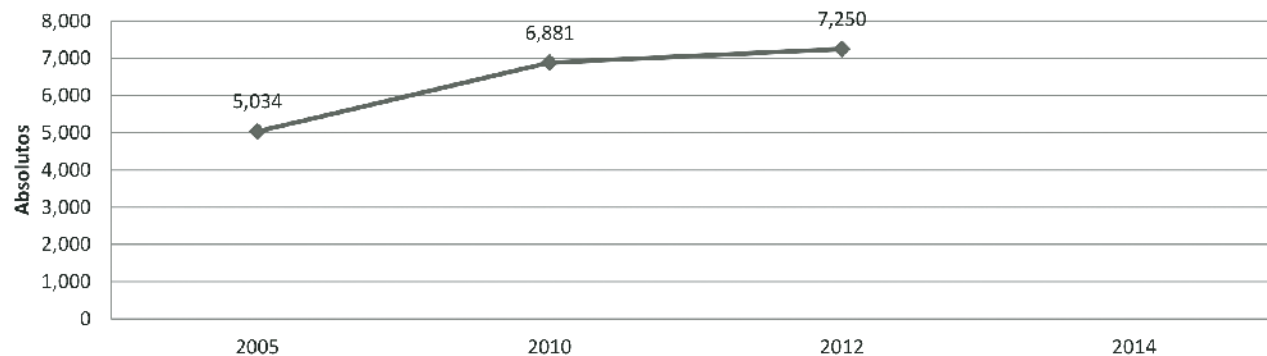
NÚMERO DE CONTRATOS COLECTIVOS REGISTRADOS ANUALMENTE (continuación)

Desglose de cálculo	Nacional		
Periodicidad de la información	Anual	Años de cálculo disponibles	1994 a 2014

DATOS PARA EL INFORME:

	2005	2010	2012	2014	2015	TCMA 2005-2010
Contratos colectivos de trabajo p/año	5,034	6,881	7,250			6.45%

Contratos colectivos de trabajo registrados por año



INDICADOR:
 REGISTRO DE NUEVOS SINDICATOS ANUALMENTE

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Registro de nuevos sindicatos anualmente		Clave del Indicador	UcR04
			Tipo de Indicador	Resultado
			Unidad de medida	Sindicatos
Definición	Corresponde al registro anual de nuevos sindicatos; ante la STyPS, cuando son de competencia federal, o ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, los de competencia local.			
Método de cálculo	Registro anual de nuevos sindicatos.		Fórmula	
			Cifras absolutas	
Referencias	El Convenio núm. 87 de la OIT garantiza a los trabajadores el derecho de constituir sindicatos y afiliarse a los mismos; el Convenio núm. 98 completa este derecho fundamental y establece garantías y medidas de protección para que los sindicatos funcionen libre e independientemente de los gobiernos y de los empleadores.			
Observaciones	Zárate Flores, en su ponencia ¿QUÉ SINDICATOS Y LÍDERES SE REQUIEREN PARA EL SIGLO XXI?, presentada en 2013, en el marco del 50o. Aniversario del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje apuntó que: “entre las consecuencias más graves del agotamiento de modelo sindical corporativo se encuentran: la erosión de la representatividad de las organizaciones gremiales, que ha derivado en la dificultad para defender el empleo, los ingresos y las prestaciones de sus agremiados, así como la materia de trabajo y la participación sindical en las modificaciones laborales en curso; aunado a lo anterior, las crecientes dificultades del sindicalismo para influir en la definición del modelo económico y en la negociación no sólo de pactos y acuerdos laborales, sino económicos y sociales, que al final inciden en las coordenadas del mundo del trabajo”; además apunta que: “el nuevo modelo debería de cumplir con algunas premisas básicas: 1) ser compatible con el proceso de construcción de un régimen político democrático y las transformaciones culturales registradas en la sociedad mexicana; 2) fortalecer la defensa de los trabajadores organizados, revertir las tendencias de baja sindicalización y precarización del trabajo; 3) fomentar la responsabilidad de las organizaciones del trabajo y contribuir al desarrollo económico”. En: http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/Palabras_AZ			
Fuentes de información	Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Dirección General de Asociaciones. Información obtenida a través de petición vía correo electrónico. Consulta: 21/09/2015			
Desglose de cálculo	Federal			
Periodicidad de la información	Anual	Años de cálculo disponibles	2005-2014	

REGISTRO DE NUEVOS SINDICATOS ANUALMENTE (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

	2005	2010	2012	2014
Registro de nuevos sindicatos	23	29	129	78

INDICADOR:
NÚMERO DE PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA APOYADOS POR EL ESTADO EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Número de procesos de negociación colectiva apoyados por el Estado en los últimos cinco años		Clave del Indicador	UcR05
			Tipo de Indicador	Resultado
			Unidad de medida	Número de procesos
Definición	Se presenta el número de conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga registrados por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.			
Método de cálculo	Registro de conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga atendidos por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.		Fórmula	
			Cifras absolutas	
Referencias	De acuerdo con el Convenio Relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (núm. 98) de la OIT, se recomienda en el Artículo 4: “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.			
Observaciones				
Fuentes de información	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Estadísticas del Sector. Conflictos Colectivos Sin Emplazamiento a Huelga. En: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/menu_infsector.html Consulta: 29/09/2015			
Desglose de cálculo	Causa; Rama de Actividad Económica; Sector de Actividad Económica; Manufactura; Entidad Federativa; Central Obrera.			
Periodicidad de la información	Mensual.	Años de cálculo disponibles	1996-2015	

NÚMERO DE PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA APOYADOS POR EL ESTADO EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

	1996	2000	2010	2014	TCMA 2004-2009
Total	874	304	321	425	0.5%
Titularidad Contrato Colectivo	651	179	221	320	2.1%
Titularidad del contrato ley	193	58	10	5	-16.1%
Modificación relaciones de trabajo	1	1	–	–	-100.0%
Suspensión relaciones de trabajo	8	6	11	–	6.2%
Terminación relaciones de trabajo	11	5	3	2	-5.0%
Otras causas*	10	55	76	98	3.3%

* Incluye: Nulidad de asamblea y/o elecciones, reconocimiento de socios, nulidad de contrato, entre otras.

Igualdad y no discriminación

INDICADOR:
MECANISMOS JUDICIALES PARA PROTEGER A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS
DE ACCIONES ARBITRARIAS POR PARTE DEL EMPLEADOR

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Mecanismos judiciales para proteger a los trabajadores sindicalizados de acciones arbitrarias por parte del empleador	Clave del Indicador	UdE01
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	No se identificaron sanciones penales por actitudes anti-sindicales, únicamente se encontraron sanciones de tipo administrativo en la Ley Federal del Trabajo, Título Dieciséis, Responsabilidades y Sanciones Artículos 992-1010. (Ver ficha UcE02).		
Síntesis	Artículo 992. Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones, sin perjuicio de las sanciones previstas en otros ordenamientos legales y de las consecuencias jurídicas que procedan en materia de bienes y servicios concesionados. La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, al momento de cometerse la violación.		
Vigencia	LFT: Última reforma DOF 12-06-2015		
Observaciones	Respecto a los mecanismos judiciales que existen en México para proteger a los trabajadores sindicalizados cabe mencionar la opinión del Lic. Alcalde Justiniani relativo al Difícil Camino de la Justicia Laboral en México: "Si queremos soluciones tenemos que cambiar la estructura de la autoridad: las Juntas de Conciliación y Arbitraje hoy son una simulación y responden a tres intereses: lentitud, corrupción e intereses en juego (...) Habría que recoger estas preocupaciones y exigir algunas verdades absolutas: no a la impunidad, no a la puesta en riesgo de las fuentes de trabajo, por parte de pillos que emplazan y gangsters que estallan huelgas, y que en cualquier otro lugar del mundo estarían en la cárcel". En: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/50435.pdf		
Fuentes de información	LFT: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf Consultado: 16/09/2015		
Unidad de observación	Legislación	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Ley Federal del Trabajo	Título Dieciséis
-------------------------	------------------

INDICADOR:
RESTRICCIONES LEGALES PARA LA AFILIACIÓN Y LA CONFORMACIÓN DE SINDICATOS

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Restricciones legales para la afiliación y la conformación de sindicatos	Clave del Indicador	UdE02
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Las restricciones legales para la afiliación y la conformación de sindicatos se encuentran en la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 356 (Ver ficha UIE01)		
Síntesis	<p>Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.</p> <p>Artículo 363.- No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.</p> <p>Artículo 364.- Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato.</p> <p>Artículo 365.- Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado: I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; III. Copia autorizada de los estatutos; y IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.</p> <p>Artículo 366.- El registro podrá negarse únicamente: I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el Artículo 356; II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el Artículo 364; y III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el Artículo 365. Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.</p>		
Vigencia	LFT: Última reforma DOF 12-06-2015		
Observaciones	De acuerdo con el Informe emitido por la Confederación Internacional de Sindicatos, México es una de las naciones donde los derechos del trabajador son violados sistemáticamente, aparece posicionado en el segundo nivel más bajo del índice de derechos globales: Las peores naciones del mundo para los trabajadores. Los datos de este informe sobre México muestran que existen barreras y restricciones para ejercer el derecho a la organización y la huelga, como la necesidad de la aprobación de dos terceras partes del total de trabajadores para llamar a paro, o la		

RESTRICCIONES LEGALES PARA LA AFILIACIÓN Y LA CONFORMACIÓN DE SINDICATOS (continuación)

	posibilidad del gobierno de negar la existencia de un sindicato si éste no cumple con la Ley Federal del Trabajo. En: http://www.adnpolitico.com/gobierno/2014/05/30/que-tanto-se-respetan-los-derechos-laborales-en-mexico Los registros para los sindicatos constituyen obstáculos administrativos de facto, la toma de nota es una importante restricción en México. Ver también ficha UaP09.		
Fuentes de información	LFT: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf Consultado: 17/09/2015		
Unidad de observación	Legislación	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Ley Federal del Trabajo	Artículo 366
-------------------------	--------------

INDICADOR:
**MECANISMOS LEGALES PARA GARANTIZAR DERECHO DE ASOCIACIÓN, HUELGA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA
 DE TRABAJADORES TERCERIZADOS**

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Mecanismos legales para garantizar derecho de asociación, huelga y negociación colectiva de trabajadores tercerizados	Clave del Indicador	UdP01
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de observación	
Descripción	En México no existen mecanismos legales para garantizar derecho de asociación, huelga y negociación colectiva de trabajadores tercerizados.		
Síntesis			
Vigencia			
Observaciones	En la nueva LFT se logró flexibilizar la contratación, abriendo la puerta a nuevas modalidades como el contrato a prueba y de capacitación inicial. De acuerdo con la ley, ambos esquemas deben implementarse cubriendo requisitos como: documentar dicha contratación con un contrato individual de trabajo, definir el tipo de relación (a prueba o capacitación), acotar su duración y garantizar la seguridad social para el trabajador. Sin embargo, no se establecen mecanismos que garanticen el derecho a huelga o negociación colectiva. Al respecto el informe sobre tercerización mediante agencias de trabajo temporal en América Latina, realizado por la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas y la Confederación Sindical Internacional mencionan que: “Las empresas de tercerización en México han optado, decididamente, por el sindicalismo de protección patronal, el cual, por extensión, no sólo las ampara de cualquier intento de organización sindical real por parte de sus trabajadores, sino que previsiblemente ampara también a sus clientes”. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_227991.pdf		
Fuentes de información			
Frecuencia de observación			

INDICADOR:
JURISPRUDENCIA SOBRE LIBERTAD SINDICAL

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Jurisprudencia sobre libertad sindical	Clave del Indicador	UdP02
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de observación	Jurisprudencia Tesis Aislada
Descripción	La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido Tesis jurisprudenciales y Tesis aisladas sobre libertad sindical.		
Síntesis	<p>La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido las siguientes Tesis jurisprudenciales y Tesis aisladas sobre libertad sindical. Para efectos de esta síntesis se destaca lo siguiente:</p> <p>Jurisprudencia (Registro: 2006607): Sindicatos. El artículo 371, fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo, al prever que sus estatutos contendrán el procedimiento para la elección de su directiva y que ésta podrá realizarse mediante votación indirecta, no viola los principios de autonomía, y libertad sindicales (Legislación vigente a partir del 1o. de diciembre de 2012). “La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado que el sistema de vida democrático reconocido constitucionalmente trasciende a la organización sindical, de manera que la libertad de sindicación (en sus distintas vertientes), no es un impedimento absoluto para que las autoridades verifiquen que los estatutos y la organización de los sindicatos se ajusten a las exigencias democráticas derivadas de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. De acuerdo con lo anterior, el artículo 371, fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo, al prever que los estatutos de los sindicatos contendrán el procedimiento para la elección de la directiva, admitiendo que la votación respectiva pueda efectuarse de manera indirecta -y no sólo en forma directa-, no viola los principios de autonomía y libertad sindicales reconocidos en los numerales 123, apartados A, fracción XVI y B, fracción X, constitucional y 3 del Convenio Número 87, relativo a la Libertad Sindical y a la protección al Derecho Sindical, adoptado el 9 de julio de 1948, por la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo, en San Francisco, California, porque dicha modalidad de votación se erige como un medio de expresión legítimo y democrático no prohibido por la Constitución para la elección de la directiva sindical que, junto con el método de votación directa, se ofrece a las organizaciones sindicales para que sean ellas quienes determinen libremente el mecanismo que les resulte idóneo en función de sus características, composición territorial y número de afiliados, siempre que éstos tengan asegurada su participación a través del voto libre y secreto”.</p> <p>Jurisprudencia (Registro 160992): Sindicatos. La autoridad laboral está facultada para cotejar las actas de asamblea relativas a la elección o cambio de directiva, a fin de verificar el cumplimiento de los requisitos formales que rigen el procedimiento conforme a sus estatutos o, subsidiariamente, a la Ley Federal del Trabajo (Modificación de la Jurisprudencia 2a./J. 86/2000). “Al resolver la contradicción de tesis 30/2000-SS, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que la autoridad laboral puede verificar si el procedimiento de elección o cambio de directiva se apegó a las reglas estatutarias del propio sindicato o, subsidiariamente, a las de la Ley Federal del Trabajo, en tanto que tal facultad deriva de la interpretación de sus</p>		

INDICADOR:
JURISPRUDENCIA SOBRE LIBERTAD SINDICAL (continuación)

	<p>artículos 365, fracción III, 371 y 377, fracción II, estableciendo en forma destacada, por un lado, que la obligación de los sindicatos de acompañar por duplicado copias autorizadas de las actas relativas a los cambios de dirigencia es para que la autoridad pueda comparar el procedimiento y el resultado constante en las actas, con las reglas adoptadas libremente en los estatutos, a fin de verificar si se cumplieron o no; y, por otro, que el sufragio y su resultado deben apegarse, forzosa y necesariamente, a los términos de los estatutos formulados libremente por los agremiados. Ahora bien, en atención a las consideraciones esenciales de la resolución precisada, a las reformas constitucionales publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, al derecho a la libertad sindical establecido en el artículo 123, apartados A, fracción XVI, y B, fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y al Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, se concluye que la exacta dimensión de la facultad de la autoridad laboral en sede administrativa consiste en confrontar los lineamientos establecidos en los estatutos que se haya dado el sindicato o, subsidiariamente, a los previstos en la Ley Federal del Trabajo, con lo que conste en las actas debidamente requisitadas que se exhiban ante aquélla, lo que significa que se trata de una verificación formal, un cotejo entre las etapas o pasos básicos del procedimiento de elección y la mera confirmación de su realización en las actas relativas, para otorgar certidumbre de lo ahí asentado, sin que la autoridad pueda realizar investigaciones (de oficio o a petición de parte) de irregularidades de los hechos mencionados en dichas actas o pronunciarse sobre su validez, lo cual, en su caso, puede controvertirse por vía jurisdiccional por quien considere afectados sus derechos”.</p> <p>Jurisprudencia (Registro: 168634): ISSSTE. La integración de los órganos de gobierno del Instituto, PENSIONISSSTE y FOVISSSTE, no trasciende a la vida independiente de los sindicatos (Legislación vigente a partir del 1o. de abril de 2007). “El artículo 225 de la ley relativa faculta al titular del Poder Ejecutivo a establecer las bases para determinar las organizaciones de trabajadores que deberán intervenir en la designación de los miembros de los órganos de gobierno del Instituto, sin que ello vulnere en forma alguna la independencia de los sindicatos salvaguardada en el artículo 123, Apartado B, fracción X, de la Constitución Federal. Esto es así, pues la norma regula únicamente la facultad del Ejecutivo para establecer los lineamientos base que determinarán qué organizaciones laborales podrán participar en el nombramiento de los órganos de gobierno del Instituto, es decir, sólo regula los elementos y requisitos que establecerán cuáles organizaciones podrán intervenir en dicha decisión; pero de ninguna manera impone requisitos internos que deban observar tales organizaciones para determinar quién o quiénes de sus miembros los representará en esa elección, ni el procedimiento para ello y menos aún altera la conformación de esas organizaciones sindicales, por lo que la libertad sindical consistente en el derecho fundamental de agruparse para la realización de un fin lícito, sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad, no se ve afectada con la facultad de que se trata”.</p> <p>Jurisprudencia (Registro: 168569): Recuento para determinar la titularidad del contrato colectivo de trabajo previsto en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben ordenar y garantizar que en su desahogo los trabajadores emitan voto personal, libre, directo y secreto. “Conforme a los</p>
--	--

INDICADOR:
JURISPRUDENCIA SOBRE LIBERTAD SINDICAL (continuación)

	<p>principios fundamentales previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales y las leyes secundarias que, de acuerdo con el artículo 133 de la Carta Fundamental, son la Ley Suprema de toda la Unión, así como los principios generales del derecho y de justicia social, aplicables en términos de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a expresar su opinión y preferencia para elegir libremente la organización que los represente, protegidos contra todo acto de discriminación. Ahora bien, para cumplir con tales principios la autoridad laboral, como rectora del procedimiento tratándose de los juicios de titularidad del contrato colectivo de trabajo, debe ordenar que el desahogo de la prueba de recuento a que se refiere el artículo 931 de la Ley citada se lleve a cabo mediante un procedimiento que garantice, en el marco de un sistema democrático de libertad sindical, el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, ya que es el momento procesal donde puede comprobarse la voluntad absoluta e irrestricta de cada uno de ellos respecto del sindicato que estiman debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo, de manera que corresponde a las Juntas, tanto del ámbito local como del federal, vigilar que la prueba cumpla su cometido para asegurar la plena libertad de quienes ejercen ese derecho; y para ello, deben proteger la confidencialidad, autenticidad y libertad de su voluntad, evitando influencias externas que puedan hacer variar su decisión y poner en peligro su integridad al ejercer su voto dentro del sistema de vida democrático y de libertad sindical, que es una garantía social íntimamente ligada a las libertades de expresión y asociación, lo que supone que cada persona pueda determinar sin presión, intromisión o suplantación alguna su decisión. Consecuentemente, la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para el desahogo de la prueba indicada deberá, según lo que estime pertinente a la luz de las características del caso concreto: 1. Recabar oportunamente un padrón confiable, completo y actualizado de todos los trabajadores que puedan votar, considerando lo dispuesto en las fracciones II, III y IV del referido artículo 931; 2. Asegurarse de que el lugar o lugares en que se celebre el recuento presenten las condiciones físicas y de seguridad mínimas para su desahogo, de manera rápida, ordenada y pacífica; 3. Cerciorarse de que el día de la celebración del mismo se cuente con la documentación y materiales necesarios e idóneos para el desahogo de la votación de forma segura, libre y secreta; 4. Constatar que se prevean con oportunidad los mecanismos para asegurar la identificación plena de los trabajadores que tengan derecho a concurrir al recuento; 5. Verificar que el cómputo final de los votos se haga de manera transparente y pública por la autoridad laboral que conduzca el desahogo de la prueba, con la presencia de los representantes sindicales y empresariales debidamente acreditados; y, 6. Para el caso de que se presenten objeciones, en términos de la fracción V del citado artículo 931, desahogar, previo al recuento y sin dilación alguna, la audiencia a que se refiere dicha fracción".</p> <p>Jurisprudencia (Registro: 193868): Sindicación única. Las leyes o estatutos que la prevén, violan la libertad sindical consagrada en el artículo 123, apartado B, fracción X, constitucional. "El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y</p>
--	--

INDICADOR:
JURISPRUDENCIA SOBRE LIBERTAD SINDICAL (continuación)

Síntesis	<p>personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses”.</p> <p>Tesis aislada (Registro: 2004724): Libertad sindical. Las facilidades apropiadas a conceder a los representantes sindicales, respecto del desempeño de sus funciones, deben otorgarse aunque no se trate de sindicatos titulares del contrato colectivo de trabajo. “Los Artículos 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2, 3 y 8 del Convenio Número 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección al Derecho Sindical, de la Organización Internacional del Trabajo, establecen la libertad sindical como derecho laboral fundamental, así como que los trabajadores tienen plena libertad de elegir a sus representantes como garantía social establecida para la defensa de sus intereses. Así, el derecho a la libertad sindical debe ser efectivo y guardar, básicamente, dos dimensiones, como una libertad negativa y también positiva. La primera presupone del Estado y sus poderes públicos, una conducta de abstención para no interferirla, perturbarla o afectarla, mientras que la segunda implica no sólo una conducta de acción o de hacer del Estado para su salvaguarda, sino también exige la realización de conductas en los ámbitos legislativo, judicial y administrativo, para garantizar su ejercicio pleno, libre y efectivo. En ese contexto, la aplicación de las concesiones previstas en los Artículos 2, 3 y 6 del Convenio Número 135, relativo a la Protección y Facilidades que deben otorgarse a los Representantes de los Trabajadores en la Empresa, para el desempeño rápido y eficaz de sus funciones; y los criterios orientadores de la Recomendación Número 143 sobre los Representantes de los Trabajadores, del referido organismo, no hacen distinción alguna respecto de sindicatos titulares de los contratos o de los minoritarios, lo que denota que también beneficia a estos últimos, pues requieren de un marco garantizado de igualdad para desarrollarse, así como presentar sus actividades y programas de acción ante la base trabajadora, porque como organizaciones creadas para la defensa de los derechos laborales, deben tener aptitud de mostrarse como una opción. Ciertamente, ante la posibilidad legal de que coexistan entes sindicales en un mismo lugar de trabajo, conforme a los Artículos 375 y 388 de la Ley Federal del Trabajo, debe avalarse la pluralidad sindical, allanando en lo posible las ventajas de que goza el sindicato mayoritario, con la finalidad de crear una efectiva libertad de los trabajadores que les permita conocer alternativas reales para elegir la organización a la que deseen afiliarse o negarse a ello; por lo cual, deben contar con las facilidades que la normativa nacional e internacional les conceden”.</p>
----------	--

INDICADOR:
JURISPRUDENCIA SOBRE LIBERTAD SINDICAL (continuación)

Vigencia	Registro: 2006607, junio de 2014. Registro: 160992, septiembre de 2011. Registro: 168634, octubre de 2008. Registro: 168569, octubre de 2008. Registro: 193868, mayo de 1999. Registro: 2004724, octubre de 2013
Observaciones	
Fuentes de información	Suprema Corte de Justicia de la Nación, Décima Época, Registro: 2006607. Instancia: Segunda Sala, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 7, junio de 2014, Tomo I, Materia(s): Constitucional, Tesis: 2a./J. 45/2014 (10a.) Página: 535. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Novena Época, Registro: 160992, Instancia: Pleno, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXXIV, septiembre de 2011, Materia(s): Laboral, Tesis: P./J. 32/2011 Página 7. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Novena Época, Registro: 168634, Instancia: Pleno, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXVIII, octubre de 2008, Materia(s): Constitucional, Laboral, Tesis: P./J. 169/2008 Página 42. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Novena Época, Registro: 168569, Instancia: Segunda Sala, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: XXVIII, octubre de 2008, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 150/2008, Página 451. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Novena Época, Registro: 193868, Instancia: Pleno, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IX, mayo de 1999, Materia(s): Constitucional, Laboral, Tesis: P./J. 43/99 Página 5. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Décima Época, Registro: 2004724, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XXV, octubre de 2013, Tomo 3, Materia(s): Laboral, Tesis: III.3o.T.18L (10a.) Disponible en Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación: http://200.38.163.178/sjfsist/Paginas/tesis.aspx Consultado: 24/09/2015 y 30/06/2016
Frecuencia de observación	Sexenal

DATOS PARA EL INFORME:

Libertad sindical. Jurisprudencia.	Registro: 2006607, junio de 2014 Registro: 160992, septiembre de 2011 Registro: 168634, octubre de 2008 Registro: 168569, octubre de 2008 Registro: 193868, mayo de 1999
Libertad sindical. Tesis aislada	Registro: 2004724, octubre de 2013

INDICADOR:
PROGRAMAS QUE FOMENTEN LA ORGANIZACIÓN Y LOS ESPACIOS DE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA DE POBLACIÓN TRADICIONALMENTE DISCRIMINADA

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Programas que fomenten la organización y los espacios de negociación colectiva de población tradicionalmente discriminada	Clave del Indicador	UdP03
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de observación	Programa Especial
Descripción	En México no se cuentan con programas que fomenten la organización y los espacios de negociación colectiva de población tradicionalmente discriminada. Respecto a las mujeres, se identificaron algunos elementos en el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018		
Síntesis	Líneas de acción 3.2.6 Promover la incorporación de cláusulas que incluyan los intereses y demandas de las mujeres, en los contratos colectivos y 3.2.7 Promover acciones afirmativas para facilitar la participación de las mujeres sindicalizadas en los mecanismos de concertación entre los sectores productivos.		
Vigencia	PROIGUALDAD: 2013-2018		
Observaciones	Se revisaron los siguientes programas con perspectiva poblacional: Programa Especial de Migración 2014-2018, Programa Nacional de Trabajo y Empleo para personas con discapacidad 2014-2018, Programa Especial de los pueblos indígenas 2014-2018, Programa de Trabajo y Previsión Social 2013-2018. No se identificaron en éstos estrategias o líneas de acción para fomentar la negociación colectiva de la población tradicionalmente discriminada.		
Fuentes de información	PROIGUALDAD: Consultado: 21/09/2015		
Frecuencia de observación	Sexenal		

DATOS PARA EL INFORME:

PROIGUALDAD	Líneas de Acción 3.2.6 y 3.2.7
-------------	--------------------------------

INDICADOR:
PROPORCIÓN DE TASAS DE SINDICALIZACIÓN DE GRUPOS POBLACIONALES
EN RELACIÓN CON LA TASA DE SINDICALIZACIÓN GENERAL

FICHA TÉCNICA

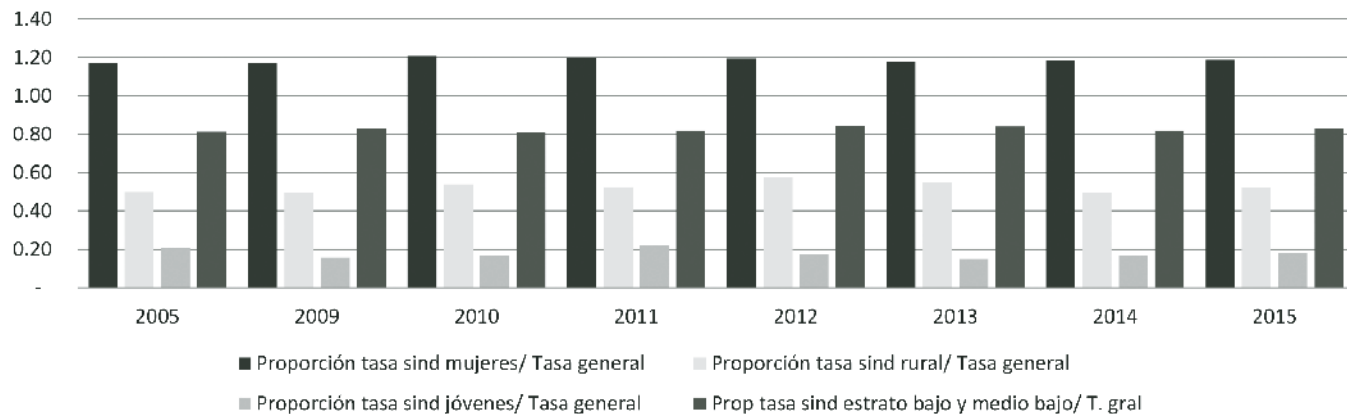
Nombre del Indicador	Proporción de tasas de sindicalización de grupos poblacionales en relación con la tasa de sindicalización general		Clave del Indicador	UdR01
			Tipo de Indicador	Resultado
			Unidad de medida	Proporción de tasas
Definición	Cociente entre la tasa de sindicalización, de trabajadores subordinados y remunerados, del grupo de población “i”, respecto de la tasa de sindicalización general.			
Método de cálculo	PTS _i - Proporción entre tasas de sindicalización de grupos de población “i”, respecto de la tasa general; TS _i - Tasa de sindicalización del grupo de población “i”; TS- Tasa de sindicalización general, promedio nacional.		Fórmula	
			PTS _i = TS _i /TS	
Referencias	De acuerdo con la Observación General No. 18 (párrafo 54) del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas: “Los sindicatos desempeñan una función primordial al garantizar el respeto del derecho al trabajo en los planos local y nacional y ayudar a los Estados a cumplir sus obligaciones (...)” Las diferencias de grado entre las tasas de sindicalización por grupo de población permiten identificar las brechas de desigualdad en los resultados.			
Observaciones	La OEA sugiere revisar los siguientes grupos: mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, grupos étnicos, trabajadores rurales, trabajadores tercerizados, etcétera.			
Fuentes de información	INEGI. ENOE, Consulta interactiva de datos. En: http://www.inegi.org.mx/lib/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_Colores.asp?proy=enoe_pe_ed15_tsr Consulta:10/09/2015.			
Desglose de cálculo	Nacional, entidad federativa y diversas características sociodemográficas.			
Periodicidad de la información	Primer trimestre de cada año.	Años de cálculo disponibles	2005-2015	

PROPORCIÓN DE TASAS DE SINDICALIZACIÓN DE GRUPOS POBLACIONALES EN RELACIÓN
CON LA TASA DE SINDICALIZACIÓN GENERAL (continuación)

DATOS PARA EL INFORME:

	2005	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	TCMA 2005-2015
Proporción tasa sind mujeres/ Tasa general	1.17	1.17	1.21	1.20	1.19	1.18	1.18	1.19	
Proporción tasa sind rural/ Tasa general	0.50	0.50	0.54	0.52	0.58	0.55	0.50	0.52	
Proporción tasa sind jóvenes/ Tasa general	0.21	0.16	0.17	0.22	0.17	0.15	0.17	0.18	
Prop tasa sind estrato bajo y medio bajo/ T. gral	0.81	0.83	0.81	0.82	0.84	0.84	0.82	0.83	
Tasa sindicalización promedio nacional	16.8%	15.3%	14.5%	14.7%	14.0%	13.8%	13.6%	13.1%	-2.5%
Tasa sindicalización mujeres	19.6%	17.9%	17.6%	17.6%	16.7%	16.3%	16.1%	15.5%	-2.3%
Tasa sindicalización rural	8.4%	7.6%	7.8%	7.7%	8.1%	7.6%	6.7%	6.8%	-2.0%
Tasa sindicalización jóvenes (15-19 años)	3.5%	2.4%	2.4%	3.2%	2.4%	2.1%	2.2%	2.4%	-3.8%
Tasa sind estatos socioec bajo y medio bajo	13.6%	12.7%	11.7%	12.0%	11.8%	11.6%	11.1%	10.8%	-2.3%

Porcentaje del presupuesto nacional del Ramo 14 (Trabajo y/o empleo) para la jurisdicción laboral



INDICADOR:
PORCENTAJE DE MUJERES EN LA DIRIGENCIA SINDICAL

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Porcentaje de mujeres en la dirigencia sindical		Clave del Indicador	UdR02
			Tipo de Indicador	Resultado
			Unidad de medida	Porcentaje
Definición	Corresponde al registro de asociaciones en la Dirección General de Asociaciones de la STyPS, según hombres y mujeres en el cargo de Secretario General.			
Método de cálculo	%MS- Porcentaje de Secretarías generales correspondientes a mujeres, respecto al total de sindicatos registrados; MS- Secretarías generales correspondientes a mujeres en sindicatos registrados; TS- Total de sindicatos registrados.		Fórmula	
			%MS = (MS/TS) × 100	
Referencias	La presencia de las mujeres en las organizaciones sindicales ayuda a la construcción de políticas, que finalmente serán las que fortalezcan el afianzamiento de la visión de igualdad de género y participación de las mujeres en los sindicatos.			
Observaciones	Mediante solicitud de información vía telefónica a la Dirección General de Asociaciones de la STyPS se obtuvo el porcentaje de mujeres únicamente respecto al Secretario General; al 7 de agosto de 2015 se tenían 2,802 hombres y 209 mujeres. También se informó que no se cuenta con más información respecto de grupos poblacionales. Se recomienda que el registro incluya la edad de las personas en la dirigencia sindical.			
Fuentes de información	Solicitud de información vía correo electrónico a la Dirección General de Asociaciones de la STyPS. Consulta: 21/09/2015			
Desglose de cálculo	Nacional			
Periodicidad de la información	Acumulada	Años de cálculo disponibles		A la fecha

DATOS PARA EL INFORME:

	2015*
Mujeres Secretarías Generales	209
Hombres Secretarios Generales	2,802
%Mujeres dirigencia sindicatos	6.9%

*Información al 7 de agosto de 2015.

INDICADOR:
COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESAGREGADA POR GRUPOS POBLACIONALES

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Cobertura de la negociación colectiva desagregada por grupos poblacionales	Clave del Indicador	UdRn01
		Tipo de Indicador	Resultado
		Unidad de medida	
Definición	Cobertura de la negociación colectiva desagregada por grupos poblacionales.		
Método de cálculo	SE PROPONE GENERAR.	Fórmula	
Referencias			
Observaciones	Mediante solicitud de información vía telefónica a la STyPS, la Dirección General de Registro de Asociaciones respondió que no contaba con la información solicitada.		
Fuentes de información			
Desglose de cálculo			
Periodicidad de la información		Años de cálculo disponibles	

Acceso a la información y participación

INDICADOR:
REGISTRO SINDICAL EN EL PAÍS

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Registro Sindical en el país	Clave del Indicador	UIE01
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	En la República Mexicana, los sindicatos tienen la obligación de registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local.		
Síntesis	<p>De acuerdo al Artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:</p> <p>I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; III. Copia autorizada de los estatutos; y IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.</p> <p>Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.</p> <p>Por lo anterior, la autoridad competente no cuenta con información desagregada respecto de los integrantes de los sindicatos y la periodicidad en la disponibilidad de la información depende del registro acumulado.</p>		
Vigencia	No aplica.		
Observaciones	<p>La OEA solicita el indicador “Censo sindical en el país”, si bien, en virtud de la normatividad nacional el indicador corresponde al “Registro sindical en el país”.</p> <p>En relación con esta normatividad cabe destacar que: “Aunque los Artículos 357 a 359 de la LFT reafirman el principio constitucional de la libertad sindical, los Artículos 365 al 368, sobre los requisitos para la obtención del registro sindical, se han convertido en un arma a disposición de las autoridades para cancelar en la práctica su ejercicio. De esta manera, es el registro sindical (un acto de la autoridad) y no la voluntad de los trabajadores de formar un sindicato lo que produce efectos legales (...) A menos, claro, que de antemano se cuente con el patrocinio de alguna autoridad competente, en cuyo caso, los registros sindicales pueden obtenerse de manera expedita, como lo demuestra el auge de sindicatos de protección desde los años 80”, hoy en día “(...) Retomar la lucha por la libertad sindical no es solo una opción estratégica, es un asunto de supervivencia”. En: http://www.letraslibres.com/blogs/volante-izquierdo/el-miedo-la-libertad-sindical”.</p>		

REGISTRO SINDICAL EN EL PAÍS (continuación)

Fuentes de información	Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dirección General de Asociaciones. En: http://www.stps.gob.mx/bp/index.html Consulta: 01/10/2015		
Unidad de observación	Registros sindicales	Frecuencia de observación	2005-2015

DATOS PARA EL INFORME:

STPS	Registro sindical
------	-------------------

INDICADOR:
PREGUNTAS EN LA ENCUESTA LABORAL EN RELACIÓN CON LAS LIBERTADES SINDICALES

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Preguntas en la encuesta laboral en relación con las libertades sindicales	Clave del Indicador	UiE02
		Tipo de Indicador	Estructural
		Unidad de observación	Encuesta
Descripción	La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo no tiene entre sus objetivos centrales evaluar la situación de las libertades sindicales en el país, únicamente inquiriere sobre su pertenencia sindical a los trabajadores subordinados y remunerados, en el cuestionario ampliado que se aplica sólo el primer trimestre de cada año.		
Síntesis	La pregunta disponible en la ENOE es: 3i. ¿En este empleo (...) pertenece a algún sindicato? 1 Sí; 2 No; 9 NS		
Vigencia	Cuestionario ampliado, cuarta versión, trimestre I, 2013-2015.		
Observaciones	La ENOE incluye tres preguntas adicionales donde se mencionan sindicatos pero no se refieren a aspectos relativos a libertades sindicales: 3n. ¿Cómo se enteró (...) de este empleo? (...) 05 Acudió a un sindicato o gremio (...). 4d. Entonces, ¿(...) trabaja para 2 una institución no administrada por el gobierno? (...) 4 Iglesia, asociación profesional, cámara o sindicato (...). 9. Alguna vez (...) se quedó sin trabajo o negocio y tuvo que buscar otro? 9c. ¿Cuál fue el motivo principal? 01 Conflicto laboral y/o sindical (...). La inexistencia de una verdadera encuesta sobre libertades sindicales refuerza la secrecía que favorece los contratos de protección.		
Fuentes de información	INEGI. ENOE: Aspectos metodológicos. Instrumentos de captación; Cuestionario ampliado, cuarta versión, trimestre I, 2013-2015. En: http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/doc/c_amp_v4.pdf Consulta: 29/09/2015		
Frecuencia de observación	Triannual		

DATOS PARA EL INFORME:

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)	Sólo una pregunta sobre pertenencia a un sindicato.
--	---

INDICADOR:
HERRAMIENTAS DE INFORMACIÓN PÚBLICAS PARA ACCEDER FÁCILMENTE A LAS PRINCIPALES
FUENTES NORMATIVAS Y JURISPRUDENCIALES DEL DERECHO LABORAL COLECTIVO

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Herramientas de información públicas para acceder fácilmente a las principales fuentes normativas y jurisprudenciales del derecho laboral colectivo	Clave del Indicador	UiE03
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	En México se cuenta con un Semanario Judicial de la Federación, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) que contiene información pública para acceder a las principales fuentes normativas y jurisprudenciales del derecho laboral, en particular, los aspectos colectivos.		
Síntesis	Semanario Judicial de la Federación: Los Artículos 178 y 179 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación establecen que la SCJN cuidará que las publicaciones del Semanario Judicial de la Federación se realicen con oportunidad, y llevará acabo todas aquellas tareas que fueren necesarias para la adecuada distribución y difusión de las tesis jurisprudenciales y aisladas que emitan los órganos del Poder Judicial de la Federación, lo cual se realizará a través de la Coordinación General de Compilación y Sistematización de Tesis, órgano competente para compilar, sistematizar y publicar los criterios sustentados por los referidos órganos.		
Vigencia	SJF: 25/11/2013 (en formato electrónico)		
Observaciones			
Fuentes de información	SJF: http://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/SemanarioIndex.aspx Consultado: 23/09/2015		
Unidad de observación	Legislación	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Semanario Judicial de la Federación	Jurisprudencias y Tesis
-------------------------------------	-------------------------

INDICADOR:
PERIODICIDAD CON LA QUE SE PUBLICAN BOLETINES O INFORMACIÓN
SOBRE EL GOCE DE LAS LIBERTADES SINDICALES

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Periodicidad con la que se publican boletines o información sobre el goce de las libertades sindicales	Clave del Indicador	UiP01
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de observación	Periodicidad
Descripción	No existen boletines oficiales e información de tipo oficial sobre el goce de las libertades sindicales para la población general; tampoco información culturalmente adecuada atendiendo a la diversidad de lenguas y a la población con discapacidad.		
Síntesis	No aplica.		
Vigencia	No aplica.		
Observaciones	Se identificó la existencia de un Observatorio Laboral en donde sólo se proporciona información sobre el panorama laboral y la oferta de cursos de capacitación para el trabajo.		
Fuentes de información	No aplica.		
Frecuencia de observación	No aplica.		

Acceso a la justicia

INDICADOR:
**INSTANCIAS ADMINISTRATIVAS PARA PRESENTAR DENUNCIAS EN MATERIA DE INCUMPLIMIENTO
 DE OBLIGACIONES VINCULADAS A LAS LIBERTADES SINDICALES**

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Instancias administrativas para presentar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas a las libertades sindicales	Clave del Indicador	UJE01
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	La instancia para presentar denuncias en materia de incumplimiento de obligaciones vinculadas a las libertades sindicales, es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, Artículo 604.		
Síntesis	LFT. Artículo 604. Corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas. JFCA. Objetivos: Resolver los conflictos colectivos y los individuales, entre trabajadores y patrones y la potestad necesaria para hacer cumplir sus decisiones. Resolver los conflictos de trabajo que pueden ser entre sindicatos y sus propios miembros y entre sindicatos y terceras personas.		
Vigencia	LFT: Última reforma DOF 12-06-2015 JFCA: 22/09/1927		
Observaciones			
Fuentes de información	LFT: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf JFCA: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/index.html Consultado: 25/09/2015		
Unidad de observación	Legislación	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Ley Federal del Trabajo	Artículo. 604
Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	Objetivos

INDICADOR:
**TRIBUNALES DE ARBITRAMIENTO U OTROS MECANISMOS CON REPRESENTACIÓN TRIPARTITA
 PARA DIRIMIR DISPUTAS SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Tribunales de arbitramento u otros mecanismos con representación tripartita para dirimir disputas sobre negociación colectiva	Clave del Indicador	UjE02
		Tipo de Indicador	Estructural
Descripción	Los Tribunales de arbitramento con representación tripartita para dirimir disputas sobre negociación colectiva, son el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para los trabajadores del Estado, regulado por la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del Artículo 123 constitucional (LFTSEB) Artículo 121; la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para todo tipo de trabajadores, regulada por la Ley Federal del Trabajo (LFT). Artículo 604, 605 y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, (LFT) Artículo 621.		
Síntesis	El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Artículo 124.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para: I.- Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores. II.- Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Artículo 604.- Corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas. Artículo 605.- La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Juntas locales de conciliación y arbitraje. Artículo 621.- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.		
Vigencia	LFT: Última reforma DOF 12-06-2015 LFTSE (B): Última reforma publicada DOF 02-04-2014		
Observaciones	Carlos de Buen señala: “Ante la escasa confiabilidad de nuestros tribunales de trabajo, es necesario preguntarnos si vale la pena mantenerlos vivos, más allá de las razones históricas, justificadas o no, que dieron lugar a estos órganos jurisdiccionales de integración tripartita, dependientes del Poder Ejecutivo. Una corriente de opinión se inclina por sustituir las juntas de conciliación y arbitraje por jueces de trabajo o de lo social, destacando su orientación corporativa de aquéllas y la utilidad que han tenido para el control de las organizaciones obreras. Es evidente que la experiencia de nuestras juntas de conciliación y arbitraje es un argumento muy pobre para apoyarlas. Está claro también que si las razones que se invocan para justificar su existencia, no son suficientemente		

**TRIBUNALES DE ARBITRAMIENTO U OTROS MECANISMOS CON REPRESENTACIÓN TRIPARTITA
 PARA DIRIMIR DISPUTAS SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (continuación)**

	<p>válidas, no habrá razón para mantenerlas (...) por lo tanto, la solución jurisdiccional de los conflictos laborales, sean individuales o colectivos, de naturaleza jurídica o económica, debe corresponder a jueces especializados. En la medida de lo necesario, más que nada en los conflictos económicos o de intereses, podrán auxiliarse de peritos que conozcan el medio en el que ha surgido el problema y las circunstancias de la economía nacional o regional que puedan tener que ver con su valoración, pero sólo para acercar al juez a los hechos y ubicarlo así en el lugar desde donde pueda aplicar la equidad, sin limitar su libertad para emitir la resolución. Deberán los jueces, además, desarrollar una especial vocación por la conciliación y la mediación". Los Tribunales de Trabajo en México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM: http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/844/10.pdf</p> <p>El Informe de resultados de los Foros de Justicia Cotidiana del Centro de Investigación y Docencia Económicas, CIDE, en abril de 2015 publicó que: "La justicia laboral de todos los días es vista por empleadores, empleados, gerentes, organismos empresariales, sindicatos, abogados (tanto patronales como obreros), operadores y funcionarios, como complicada, distante, incierta, poco confiable y propicia para actividades desviadas o abiertamente corruptas. Además, entre un gran número de actores existe la percepción de que muchas decisiones pueden ser más producto de las influencias o las desviaciones del sistema que de los méritos de los asuntos. La estructura tripartita de las juntas en la que participan la parte obrera, patronal y el gobierno en la aprobación de las resoluciones de conflictos también contribuye a la percepción de las juntas como mecanismos parciales de resolución". En: http://imco.org.mx/wp-content/uploads/2015/04/Documento_JusticiaCotidiana_.pdf</p>		
Fuentes de información	<p>LFT: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdfLFTSE (B): http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111.pdf Consultado: 13/11/2015</p>		
Unidad de observación	Legislación	Frecuencia de observación	Anual

DATOS PARA EL INFORME:

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje	LFTSE (B) Artículo 124
Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	LFT Artículos 604 y 605
Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje	LFT Artículo 621

INDICADOR:
COBERTURA DE LA OFERTA DE FORMACIÓN A FUNCIONARIOS JUDICIALES EN DERECHO LABORAL COLECTIVO

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Cobertura de la oferta de formación a funcionarios judiciales en derecho laboral colectivo	Clave del Indicador	UjP01
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de observación	
Descripción	No se identificaron cursos específicos sobre derecho laboral colectivo.		
Síntesis			
Vigencia			
Observaciones	<p>A pesar de que el Poder Judicial en México cuenta con un “Programa Nacional de Capacitación de las Reformas de Juicio de Amparo y Derechos Humanos”, la información sobre la cantidad de funcionarios capacitados y los temas específicos no está disponible.</p> <p>El Consejo de la Judicatura Federal (CJF) del poder judicial de la Federación, presentó en junio de 2012 el Plan de implementación de las reformas de juicio de amparo y derechos humanos, el cual incluye un Programa Nacional de Capacitación de las Reformas de Juicio de Amparo y Derechos Humanos, a cargo del Instituto de la Judicatura Federal, el Instituto Federal de Defensoría Pública y la Dirección General de Derechos Humanos, Equidad de Género y Asuntos Internacionales, en colaboración con la Coordinación de Derechos Humanos y Asesoría de la Presidencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Este programa tiene por objetivo contar con servidoras y servidores públicos de la Judicatura Federal capacitados y actualizados para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas y sus instrumentos de protección procesal. En: http://www.cjf.gob.mx/Reformas/temasInteres/Plan_de_Implementaci%C3%B3n_JADH.pdf</p> <p>En la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se imparten cursos de capacitación en materia de normatividad laboral a través del Sistema de Capacitación a Distancia (SICADIST), que incluye temas relacionados con igualdad laboral, pero no se identifica información sobre derecho laboral colectivo. En: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/actividades/2014/septiembre/INFORME%20STPS%202013_2014.pdf</p>		
Fuentes de información			
Frecuencia de observación			

INDICADOR:
NÚMERO DE ENTRADAS Y SALIDAS DE CAUSAS EN LA JURISDICCIÓN LABORAL
POR ASUNTOS RELACIONADOS CON LAS LIBERTADES SINDICALES

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Número de entradas y salidas de causas en la jurisdicción laboral por asuntos relacionados con las libertades sindicales	Clave del Indicador	UjPn01
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de medida	
Definición (Propuesta OEA)	Número de entradas y salidas de causas en la jurisdicción laboral por asuntos relacionados con las libertades sindicales (nivel de resolución).		
Método de cálculo	SE PROPONE GENERAR.	Fórmula	
Referencias			
Observaciones			
Fuentes de información			
Desglose de cálculo			
Periodicidad de la información		Años de cálculo disponibles	

INDICADOR:
TIEMPO PROMEDIO DE DURACIÓN DE PROCESOS EN LA JURISDICCIÓN LABORAL

FICHA TÉCNICA

Nombre del Indicador	Tiempo promedio de duración de procesos en la jurisdicción laboral	Clave del Indicador	UjPn02
		Tipo de Indicador	Proceso
		Unidad de medida	
Definición (Propuesta OEA)	Tiempo promedio de duración de procesos en la jurisdicción laboral.		
Método de cálculo	SE PROPONE GENERAR.	Fórmula	
Referencias			
Observaciones	Esta información está disponible en otras materias, para mostrar cuál es la capacidad de los órganos para procesar la carga de trabajo, sin embargo este indicador no está disponible en materia laboral, pero podría procesarse.		
Fuentes de información			
Desglose de cálculo			
Periodicidad de la información		Años de cálculo disponibles	

Bases técnico-metodológicas para el informe de México al Protocolo de San Salvador. Derechos sindicales, editado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se terminó de imprimir en agosto de 2016, en los talleres de GVG GRUPO GRÁFICO, S. A. DE C. V. Leandro Valle núm. 14-C, colonia Centro, Delegación Cuauhtémoc, C. P. 06010, Ciudad de México. El tiraje consta de 2,000 ejemplares.

Este material fue elaborado con papel certificado por la Sociedad
para la Promoción del Manejo Forestal Sostenible A. C.
(Certificación FSC México).



ISBN: 978-607-729-258-6



9 786077 292586