

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	Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. 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. 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. 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. 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.		
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	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: 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”. 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		

INDICADOR:
JURISPRUDENCIA SOBRE LIBERTAD SINDICAL (continuación)

	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”. 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”. 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
--	--

INDICADOR:
JURISPRUDENCIA SOBRE LIBERTAD SINDICAL (continuación)

	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”. 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
--	--

INDICADOR:
JURISPRUDENCIA SOBRE LIBERTAD SINDICAL (continuación)

Síntesis	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”. 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”.
----------	--

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

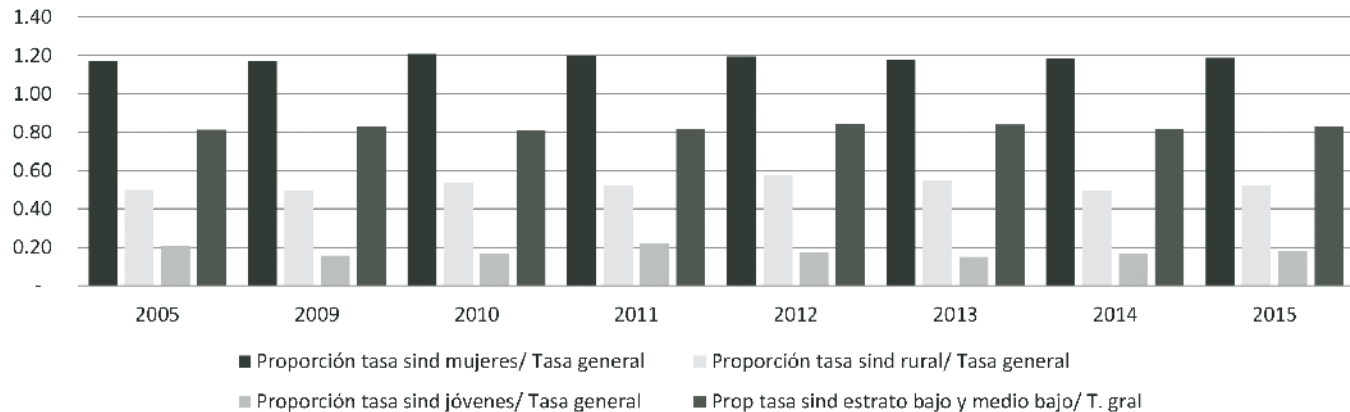
Nombre del Indicador	Proporción de tasas de sindicalización de grupos poblacionales en relación con la tasa de sindicalización general		Clave del Indicador	UdR01
			Tipo de Indicador	Resultado
			Unidad de medida	Proporción de tasas
Definición	Cociente entre la tasa de sindicalización, de trabajadores 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	